

**Верховный суд РФ определил, что увольнение работника за прогул
допускается только при наличии данных, подтверждающих
неуважительность причин отсутствия на работе**

Подробнее...

**Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 ноября
2021 г. № 18-КГ21-93-К4**

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 8 ноября 2021 г. кассационную жалобу Глотова Максима Николаевича на решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г.

по делу N 2-389/2020 Приморского районного суда г. Новороссийска по иску Глотова Максима Николаевича к обществу с ограниченной ответственностью "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суммы, удержанной из заработной платы, компенсации морального вреда,

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" Кохан Е.С.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Глов М.Н. 9 декабря 2019 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" (далее также - ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск", общество, работодатель) о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в

виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суммы, удержанной из заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Глотов М.Н. ссылаясь на то, что он с 6 июля 2018 г. работал в должности автомеханика станции технического обслуживания ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск".

Приказом управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 25 сентября 2019 г. № 50 к Глову М.Н. применена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с его отсутствием 24 сентября 2019 г. на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня.

Приказом управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 26 сентября 2019 г. № 33 трудовой договор с Гловым М.Н. прекращён и он уволен с работы с 26 сентября 2019 г. по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул - отсутствие 24 сентября 2019 г. на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня.

Глов М.Н. полагал, что его увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку прогул он не совершал, 24 сентября 2019 г. отсутствовал на рабочем месте менее четырёх часов подряд в течение рабочего дня, при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем не были учтены тяжесть вменённого ему дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, его предшествующее поведение и отношение к труду.

По приведённым основаниям Глов М.Н. просил суд признать незаконными приказы управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 25 сентября 2019 г. № 50 и от 26 сентября 2019 г. № 33, изменить формулировку основания увольнения с подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул) на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), взыскать с ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" средний заработок за время вынужденного прогула за период с 27 сентября 2019 г. по дату вынесения судебного решения, незаконно удержанную сумму из заработной платы в размере 11 566 руб. 33 коп., компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в размере среднего заработка и компенсацию за незаконно удержанные денежные средства в размере 10 000 руб.

Представитель ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г. в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. отменено в части отказа Глотову М.Н. во взыскании с ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" удержанных работодателем при его увольнении денежных средств в размере 11 566 руб. 33 коп. В отменённой части дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Краснодарский краевой суд. В остальной части решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. оставлены без изменения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 25 февраля 2021 г. решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г. отменено в части отказа во взыскании удержанных работодателем при увольнении Глотова М.Н. денежных средств. В отменённой части принято новое решение о взыскании с ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" в пользу Глотова М.Н. удержанных при увольнении денежных средств в размере 11 566 руб. 33 коп.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Глотовым М.Н. ставится вопрос о её передаче с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 11 июня 2021 г. удовлетворено заявление Глотова М.Н. о восстановлении пропущенного процессуального срока подачи кассационной жалобы, Глотову М.Н. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5

февраля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 21 июня 2021 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в кассационном порядке, и её же определением от 21 сентября 2021 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Глотов М.Н., надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений в обжалуемой части.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, 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, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что на основании трудового договора от 6 июля 2018 г., заключённого между Гловым М.Н. и ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" в лице управляющего директора, с 6 июля 2018 г. Глов М.Н. был принят на работу на должность автомеханика станции технического обслуживания ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск", о чём работодателем издан соответствующий приказ от 6 июля 2018 г.

Согласно пункту 2.2 трудового договора от 6 июля 2018 г. Глотов М.Н. обязан был в том числе соблюдать правила внутреннего трудового распорядка общества.

Пунктами 6.6.1, 6.6.2 и 6.6.3 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" предусмотрено, что начало рабочего дня в обществе установлено (в зависимости от распоряжения руководителя отдела, но не более 8 рабочих часов в день) с 9 часов 00 минут или с 11 часов 00 минут, окончание рабочего дня (в зависимости от распоряжения руководителя отдела, но не более 8 рабочих часов в день) в 18 часов 00 минут или 20 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания по гибкому графику, определяемому начальниками структурных подразделений, в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут, не включаемый в рабочее время.

24 сентября 2019 г. служебной запиской мастера станции технического обслуживания ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" Глух Г.А. до сведения управляющего директора общества доведён факт отсутствия автомеханика станции технического обслуживания общества Глотова М.Н. на рабочем месте.

24 сентября 2019 г. в 17 часов 50 минут работниками ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" составлен акт о том, что 24 сентября 2019 г. Глотов М.Н. отсутствовал на рабочем месте в течение рабочего дня (смены) с 11 часов 00 минут до 17 часов 50 минут. В тот же день Глотов М.Н. был ознакомлен с данным актом под роспись.

25 сентября 2019 г. Гловым М.Н. работодателю предоставлены письменные объяснения, в них он указывал на своё отсутствие 24 сентября 2019 г. на рабочем месте по причине того, что руководителем станции технического обслуживания ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" ему было предложено оплатить стоимость моторного масла, которое было израсходовано не по его вине.

Приказом управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 25 сентября 2019 г. N 50 к Глову М.Н. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

Приказом управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 26 сентября 2019 г. N 33 трудовой договор от 6 июля 2018 г., заключённый между Гловым М.Н. и ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск", прекращён, Глов М.Н. уволен с работы с 26 сентября 2019 г. по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул. В качестве основания

к увольнению в приказе указаны: приказ управляющего директора ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" от 25 сентября 2019 г. № 50, служебная записка мастера станции технического обслуживания общества от 24 сентября 2019 г., акт об отсутствии работника на рабочем месте от 24 сентября 2019 г., объяснительная Глотова М.Н. от 25 сентября 2019 г. С приказом об увольнении Глотов М.Н. ознакомлен 26 сентября 2019 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что факт отсутствия Глотова М.Н. на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2019 г. более четырёх часов подряд с 11 часов 00 минут до 17 часов 50 минут с учётом перерыва для отдыха и питания без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела, в связи с чем у работодателя - ООО "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" имелись основания для увольнения Глотова М.Н. 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 пришёл к выводу о том, что порядок применения к Глову М.Н. дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем соблюден.

Суд апелляционной инстанции в определении от 17 июня 2020 г. согласился с приведёнными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции, определением от 19 ноября 2020 г. оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций в части отказа в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, признала содержащиеся в них выводы в указанной части законными и обоснованными. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н., касающихся его увольнения, 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.

В соответствии с частью 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.

Пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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 предусмотрены статьёй 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом "а" пункта 6 части 1 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 отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (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 1 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. N 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. N 1793-о, от 24 июня 2014 г. N 1288-О, от 23 июня 2015 г. N 1243-О, от 26 января 2017 г. N 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 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 1 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. N 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. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

По смыслу приведённых нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений 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.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении вопроса о законности увольнения Глотова М.Н. на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены. Вследствие этого спор по иску Глотова М.Н. разрешён с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении 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 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 (часть 1 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).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны: фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого

решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведённые в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении" разъяснено, что решение является законным в случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

С учётом исковых требований Глотова М.Н., их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права обстоятельством, имеющим значение для дела, являлось установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия Глотова М.Н. на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2019 г. более четырёх часов подряд с 11 часов 00 минут до 17 часов 50 минут.

Суд первой инстанции, с выводами которого согласился суд апелляционной инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении иска Глотова М.Н. о признании увольнения незаконным, частично изложив в тексте решения обстоятельства дела, в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению не учёл и не проверил доводы Глотова М.Н. в обоснование заявленных требований, приведённые им в исковом заявлении и в судебном заседании суда первой инстанции, о том, что у него имелись уважительные причины отсутствовать на рабочем месте 24 сентября 2019 г. Суд не выяснил обстоятельства, предшествующие уходу Глотова М.Н. с работы, не дал надлежащей оценки по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации имевшей место конфликтной ситуации между Глотовым М.Н. и его непосредственным руководителем, связанной, как утверждал истец, с возложением на Глотова М.Н. начальником станции технического обслуживания общества под угрозой увольнения с работы обязанности по внесению личных денежных средств в счёт оплаты стоимости моторного масла для осуществления повторного ремонта автомобиля заказчика, в результате развития которой 24 сентября 2019 г. Глов М.Н. покинул рабочее место.

Как следствие, судебные инстанции, ограничившись в судебных постановлениях перечислением обстоятельств по делу, сделали вывод о том, что Глотов М.Н. отсутствовал на рабочем месте 24 сентября 2019 г. более четырёх часов подряд без уважительных причин, тем самым совершил однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - прогул, в связи с чем у работодателя имелись предусмотренные законом основания для применения в отношении Глотова М.Н. меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

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.

Между тем суды первой и апелляционной инстанций, не устанавливая причин отсутствия Глотова М.Н. на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2019 г., не дав оценки доводам Глотова М.Н. об их уважительности, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе не выяснили и не установили обстоятельства, имеющие значение для дела, касающиеся совершения работником дисциплинарного проступка, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения не могут быть признаны правомерными.

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

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений, данных в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Глотова М.Н. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка исходя из обстоятельств, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение Глотова М.Н. и его

отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения работодателем к Глотову М.Н. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких данных выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Глотова М.Н. по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, противоречат закону, 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.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Глотова М.Н. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Глотова М.Н. о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1-3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого выше решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. нельзя признать законными в части отказа в удовлетворении исковых требований Глотова М.Н. о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, поскольку они приняты в этой части с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений в указанной части и направления дела в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Кроме того, суду следует учесть правовые позиции, изложенные в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., в частности в пунктах 5, 11, 16 названного Обзора.

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

определила:

решение Приморского районного суда г. Новороссийска от 5 февраля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июня 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Глотова Максима Николаевича к обществу с ограниченной ответственностью "Автоцентр Юг-Авто Новороссийск" о признании незаконными приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа об увольнении, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить.

Дело в указанной части направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Приморский районный суд г. Новороссийска в ином составе суда.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Жубрин М.А.

Фролкина С.В.