

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2025 г. N 10-КГ24-2-К6

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 24 февраля 2025 г. кассационную жалобу К.А.А. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г.

по делу N 2-5925/2023 Ленинского районного суда г. Кирова по иску К.А.А. к Кировскому областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" о возложении обязанности произвести оплату донорских дней.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя К.А.А. по доверенности Клёпова Ю.Н., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

К.А.А. 11 октября 2023 г. обратился в суд с иском к Кировскому областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" (далее также - Станция скорой медицинской помощи г. Кирова, работодатель) о возложении обязанности произвести оплату донорских дней.

В обоснование исковых требований К.А.А. указал, что с 16 сентября 1994 г. работает на Станции скорой медицинской помощи г. Кирова, последняя занимаемая им должность - медицинский брат-анестезист. По условиям трудового договора ему установлена 36-часовая рабочая неделя в соответствии с утверждённым графиком работы, продолжительность рабочей смены - 12 часов или 24 часа.

С 22 июля 1997 г. К.А.А. является Почётным донором России, периодически сдаёт кровь и её компоненты, в эти дни он освобождается от работы, и ему работодателем предоставляются дополнительные дни отдыха. Однако оплата дней сдачи крови и её компонентов и дней дополнительного отдыха производится работодателем не исходя из продолжительности рабочей смены, а из расчёта 8 часов рабочего времени, то есть не в полном объёме.

С такими действиями работодателя К.А.А. не согласен и полагает, что дни сдачи им крови и её компонентов и дополнительные дни отдыха подлежат оплате в размере среднего заработка, исчисленного из количества рабочих часов в его смене, продолжительность которой в периоде, подлежащем оплате, составляла 12 часов.

Ссылаясь на статьи 12, 26 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов", статьи 91, 186 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, К.А.А. просил суд обязать работодателя произвести оплату его донорских дней исходя из 12-часовой рабочей смены.

Ответчик в суде иск не признал.

Решением Ленинского районного суда г. Кирова от 28 ноября 2023 г. исковые требования К.А.А. удовлетворены, на Кировское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" возложена обязанность произвести оплату донорских дней К.А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены.

С Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" в доход государства взыскана государственная пошлина в размере 300 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований К.А.А.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе К.А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 7 ноября 2024 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 9 января 2025 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации представитель ответчика Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова", надлежаще извещённый о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явился, о причинах неявки сведений не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвёртой

статья 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика. Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судом апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что К.А.А. с 16 сентября 1994 г. работает на Станции скорой медицинской помощи г. Кирова, последняя занимаемая им должность - медицинский брат-анестезист Подстанции №3 выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации.

Трудовым договором, заключённым с К.А.А., ему установлены 36-часовая рабочая неделя в соответствии с утверждённым графиком работы, продолжительность рабочей смены - 12 часов или 24 часа, суммированный учёт рабочего времени.

С 22 июля 1997 г. К.А.А. является Почётным донором России.

22 августа, 26 октября, 27 декабря 2022 г., 27 февраля, 20 июня 2023 г. К.А.А. сдавал кровь и её компоненты, о чём Кировским областным государственным бюджетным учреждением здравоохранения "Кировский центр крови" ему выданы соответствующие справки для предъявления по месту работы.

20 июня 2023 г. К.А.А. обратился к работодателю с заявлениями о предоставлении ему в июле 2023 г. (с 7 по 8, с 12 по 13, с 18 по 19, с 23 по 24, с 27 по 28 июля 2023 г.) дополнительных дней отдыха за сдачу крови и её компонентов.

Приказом работодателя от 3 июля 2023 г. № 116/28 К.А.А. были предоставлены дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка.

В ответ на обращение К.А.А. об оплате дней сдачи крови и её компонентов и связанных с этим дополнительных дней отдыха работодателем в письме от 23 августа 2023 г. К.А.А. сообщено, что оплата таких дней производится за

рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. В названном ответе также указано, что понятие "дополнительный день отдыха" включает в себя количество рабочих часов за один рабочий день согласно нормативным правовым актам, регулирующим деятельность организации, но не более 8 часов. В случае сменного графика работы донора, освобождённого от работы в день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования и имеющего право на дополнительный день отдыха, рабочее время свыше 16 часов подлежит отработке.

Разрешая спор и удовлетворяя иски К.А.А. о возложении на работодателя обязанности произвести оплату его донорских дней исходя из 12-часовой рабочей смены, суд первой инстанции сослался на статьи 12, 26 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов", статьи 91, 139, 186 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, и исходил из того, что при сменном режиме работы К.А.А. и суммированном учёте его рабочего времени размер среднего заработка К.А.А. за дни сдачи им крови и её компонентов и оплата предоставленных ему в связи с этим дополнительных дней отдыха должны определяться из количества рабочих часов в смене, на которую приходится соответствующий день.

Установив, что работодателем выплата средней заработной платы К.А.А. за дни сдачи крови и её компонентов и дополнительные дни отдыха произведена из расчёта только 8 часов рабочего времени, в то время как продолжительность рабочей смены К.А.А. в эти дни составляла 12 часов, суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней К.А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены.

Отменяя решение суда первой инстанции по апелляционной жалобе ответчика Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований К.А.А., суд апелляционной инстанции указал на то, что согласно буквальному толкованию положений статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации за сдачу крови и её компонентов предоставляются календарные дни отдыха, а не смены, в связи с чем оплата дней сдачи крови и её компонентов, а также предоставляемых ввиду этого дополнительных дней отдыха производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. Суд апелляционной инстанции отметил, что такое толкование названных положений Трудового кодекса Российской Федерации дано в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2017 г. N 14-2/ООГ-1727 по вопросу предоставления гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов.

Суд апелляционной инстанции полагал, что поскольку К.А.А. установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая

неделя), то и количество оплачиваемых К.А.А. рабочих часов за дни сдачи крови и её компонентов и дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа, приведя расчёт, представленный в суд работодателем (36 часов : 5 рабочих дней x 2).

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебное постановление суда апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судом апелляционной инстанций норм материального или процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции, а также кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Правовые, экономические и социальные основы развития донорства крови и её компонентов в Российской Федерации, в том числе в целях охраны здоровья доноров крови и её компонентов и защиты их прав, установлены Федеральным законом от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов" (статья 1 названного федерального закона).

Донор крови и (или) её компонентов - лицо, добровольно прошедшее медицинские обследование и добровольно сдающее кровь и (или) её компоненты (пункт 2 части 1 статьи 2 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов").

К основным принципам донорства крови и (или) её компонентов, в частности, относятся сохранение здоровья донора при выполнении им донорской функции, обеспечение социальной поддержки и соблюдение прав доноров (пункты 3, 4 статьи 4 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов").

Пунктом 2 части 2 статьи 12 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов" закреплено, что донор имеет право на защиту государством его прав и охрану здоровья.

Работодатели, руководители организаций, должностные лица организаций федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, обязаны предоставлять работникам и военнослужащим, сдавшим кровь и (или) её компоненты, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации (пункт 2 статьи 26 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов").

Статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов.

Так, в день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (часть 1 статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника

может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов (часть 4 статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации). Частью 5 статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Порядок исчисления средней заработной платы регламентирован статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных названным кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

В части 3 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что при любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, определяются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 7 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, содержащее порядок определения среднего заработка работника, в том числе которому установлен суммированный учёт рабочего времени.

Пунктом 13 названного Положения предусмотрено, что при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путём деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчётном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 данного Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Из приведённых нормативных положений следует, что в целях охраны здоровья доноров крови и её компонентов и защиты их прав Федеральным законом от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и её компонентов" на работодателя возложена обязанность предоставлять работнику в случае сдачи им крови и её компонентов гарантии и компенсации, установленные

законодательством Российской Федерации. В числе таких гарантий и компенсаций - освобождение работника от работы в день сдачи крови и её компонентов и предоставление работнику после каждого дня сдачи им крови и её компонентов дополнительного дня отдыха с оплатой этих дней (дня сдачи крови и дня дополнительного отдыха) в размере среднего заработка работника. При этом размер и характер указанных гарантий и компенсаций не обусловлены ежедневной нормой рабочего времени, установленной согласно общим положениям статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации о нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, и не ставятся в зависимость от режима рабочего времени работника и способа учёта его рабочего времени.

Понятие рабочего времени дано в статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (часть 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации определены категории работников, которым устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. В частности, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (абзац пятый части 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями, исходя из положений части 3 статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации может составлять при 36-часовой рабочей неделе до 12 часов.

В части 1 статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что режим рабочего времени должен предусматривать в том числе продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг (часть 1 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (часть 2 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (часть 1 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно приведённым нормативным положениям сменная работа является одним из видов режима рабочего времени, в котором время работы в течение суток в разные рабочие дни может различаться. Соответственно, если работнику трудовым договором установлен сменный режим рабочего времени, то рабочим днём для такого работника является его рабочая смена, то есть при сменной работе рабочее время обусловлено не календарным рабочим днём, а сменой, продолжительность которой определяется графиком сменности и которая может приходиться на разные календарные дни.

При сменном режиме рабочего времени работника предусмотренное статьёй 186 Трудового кодекса Российской Федерации освобождение его от работы в день сдачи крови и её компонентов и предоставление ему после каждого дня сдачи крови и её компонентов дополнительного дня отдыха означают предоставление работнику дня отдыха не в календарном его понимании, а рабочей смены, установленной графиком сменности, которая может приходиться в том числе и на два календарных дня.

Таким образом, работникам с суммированным учётом рабочего времени и (или) при сменной работе за день сдачи ими крови и её компонентов и за предоставленный в связи с этим дополнительный день отдыха работодатель обязан сохранять средний заработок за количество часов в конкретной рабочей смене работника-донора.

Именно из такого толкования норм материального права о порядке оплаты дней сдачи крови и дополнительных дней отдыха работникам со сменным графиком работы и при суммированном учёте рабочего времени исходил суд первой инстанции, сделавший вывод о наличии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней К.А.А. согласно количеству часов в его рабочей смене (12 часов) по графику работы в периоде, подлежащем оплате.

Суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований К.А.А., неправильно истолковал и применил к спорным отношениям приведённые нормативные положения, вследствие чего сделал не основанный на нормах права вывод о том, что при сменном режиме работы оплата работнику дней сдачи крови и её компонентов, а также предоставляемых ввиду этого дополнительных дней

отдыха производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов.

Суд апелляционной инстанции не учёл, что при сменном режиме работы такой расчёт размера средней заработной платы работника-донора за день сдачи им крови и её компонентов и за предоставленный в связи с этим дополнительный выходной день, а именно за рабочий день нормальной продолжительности (8 часов), а не исходя из количества рабочих часов в рабочей смене по графику работника в периоде, подлежащем оплате, приведёт к необоснованному лишению такого работника выплат, призванных компенсировать ему ту заработную плату, которую он имел бы, если бы не сдавал кровь и её компоненты с риском для собственного здоровья.

Ссылаясь в обоснование вывода об отсутствии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней К.А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены на письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2017 г. N 14-2/ООГ-1727 по вопросу предоставления гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов, суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что в данном письме изложено мнение названного органа по вопросам, содержащимся в обращении, и это мнение, на что прямо указано в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Принимая за основу представленный работодателем расчёт среднего заработка К.А.А., суд апелляционной инстанции в нарушение пункта 5 части второй статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не указал норму закона или иного нормативного акта, на основании которых сделал вывод о том, что поскольку К.А.А. установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая неделя), то и количество оплачиваемых К.А.А. рабочих часов за дни сдачи крови и её компонентов и за дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа. Такой вывод суда апелляционной инстанции носит произвольный характер.

Таким образом, вывод суда апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении иска К.А.А. не может быть признан правомерным.

Ввиду изложенного у суда апелляционной инстанции не имелось установленных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции, разрешившего данный спор в отличие от суда апелляционной инстанции в соответствии с требованиями закона и установленными по делу обстоятельствами, и для принятия по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований К.А.А.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей первой - третьей статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 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 К.А.А., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения суда первой инстанции, правильно разрешившего данный спор.

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

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г. отменить.

Оставить в силе решение Ленинского районного суда г. Кирова от 28 ноября 2023 г. по указанному делу.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Вавилычева Т.Ю.

Жубрин М.А.