



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 66-КГ18-8

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

18 июня 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Гуляевой Г.А., Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 18 июня 2018 г. гражданское дело по иску Степаненко Николая Сергеевича к открытому акционерному обществу «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Степаненко Николая Сергеевича на решение Братского городского суда Иркутской области от 6 июня 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 31 августа 2017 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя открытого акционерного общества «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» по доверенности – Бурдуковской Н.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., 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:

Степаненко Николай Сергеевич обратился 2 мая 2017 г. в суд с иском к открытому акционерному обществу «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» (далее также – ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод», организация) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Степаненко Н.С. ссылаясь на то, что с 15 июня 2010 г. состоял в трудовых отношениях с ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод», работал в качестве электролизника расплавленных солей (машиниста технологических машин) 5 разряда.

На основании приказа управляющего директора ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» от 27 марта 2017 г. трудовой договор со Степаненко Н.С. расторгнут и он уволен из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, совершённый 23 февраля 2017 г.

По мнению Степаненко Н.С., увольнение по указанному основанию является незаконным, поскольку прогул он не совершал, отсутствовал на рабочем месте 23 февраля 2017 г. по уважительной причине с разрешения непосредственных руководителей. О необходимости отсутствия Степаненко Н.С. на рабочем месте 23 февраля 2017 г. им было написано соответствующее заявление.

Степаненко Н.С. просил суд признать приказ от 27 марта 2017 г. о его увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, восстановить его на работе, взыскать с ответчика заработную плату за период вынужденного прогула с момента увольнения по день принятия судом решения, компенсацию морального вреда – 50 000 руб.

Представитель ответчика в суде исковые требования не признал.

Решением Братского городского суда Иркутской области от 6 июня 2017 г. Степаненко Н.С. отказано в удовлетворении исковых требований.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 31 августа 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

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

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 12 марта 2018 г. дело

истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 15 мая 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Степаненко Н.С., надлежащим образом извещенный о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не сообщил, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав возражения на кассационную жалобу представителя ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод», явившегося в судебное заседание, и заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 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.

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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что Степаненко Н.С. на основании трудового договора от 16 июня 2010 г. состоял в трудовых отношениях с ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод», работал в качестве электролизника расплавленных солей (машиниста технологических машин) Дирекции по электролизу.

На основании приказа управляющего директора ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» от 27 марта 2017 г. трудовой договор со Степаненко Н.С. расторгнут и он уволен из организации ответчика по подпункту «а» пункта б части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, совершённый им 23 февраля 2017 г.

Поводом для привлечения Степаненко Н.С. к названной мере дисциплинарной ответственности послужили следующие обстоятельства.

Работа Степаненко Н.С. в ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» осуществлялась в соответствии с графиком сменности, введённом в организации с 1 января 2017 г. Согласно названному графику 23 февраля 2017 г. Степаненко Н.С. должен был работать в дневную смену с 6 часов 51 минуты до 18 часов 24 минут.

Согласно акту от 23 февраля 2017 г. об отсутствии на рабочем месте Степаненко Н.С., работая 23 февраля 2017 г. в смену с 6 часов 51 минуты, не поставив в известность исполняющего обязанности бригадира смены и мастера звена, самовольно покинул рабочее место в корпусе № 20 в 11 часов 30 минут и отсутствовал на рабочем месте до окончания его смены (18 часов 24 минуты).

По факту отсутствия Степаненко Н.С. на рабочем месте в указанный период времени мастером звена Фахрутдиновым Р.Ф. 1 марта 2017 г. была подана докладная записка на имя исполняющего обязанности начальника дирекции по обеспечению производства ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» и было принято решение об увольнении Степаненко Н.С. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул.

6 марта 2017 г. Степаненко Н.С. были даны объяснения относительно оставления им рабочего места 23 февраля 2017 г. с указанием на то, что причины отсутствия являются уважительными, о чём были уведомлены бригадир и механик смены, а также написано соответствующее заявление.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Степаненко Н.С. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Степаненко Н.С. на рабочем месте 23 февраля 2017 г. без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что отсутствие Степаненко Н.С. на рабочем месте 23 февраля 2017 г. не было согласовано с работодателем в установленном порядке, решения о признании уважительными причин отсутствия истца на рабочем месте ответчиком не принималось, следовательно, по мнению суда, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания суд признал соблюденным.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с нарушением норм права ввиду следующего.

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.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

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.

В соответствии с частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 ГПК РФ).

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ 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.

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).

Признавая законность увольнения Степаненко Н.С. по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суды первой и апелляционной инстанций

исходили из того, что при рассмотрении спора факт совершения истцом прогула установлен и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком соблюден.

Однако, данные выводы судебных инстанций сделаны при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

С учётом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлось выяснение вопроса о соблюдении Степаненко Н.С. порядка уведомления работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также установление факта принятия работодателем надлежащих мер относительно возможности преждевременного ухода Степаненко Н.С. со смены.

Как следует из материалов дела, в судебном заседании суда первой инстанции были допрошены свидетели, а именно работники организации Поздняков С.В. и Фахрутдинов Р.Ф., которые пояснили, что Степаненко Н.С. до начала рабочей смены обращался к мастеру звена корпусов Фахрутдинову Р.Ф. по вопросу о возможности преждевременного ухода с работы по семейным обстоятельствам (в связи с похоронами друга). Фахрутдинов Р.Ф. сообщил Степаненко Н.С. о необходимости написания соответствующего заявления. Свидетель П [REDACTED] работающий в ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» в должности временно исполняющего обязанности бригадира смены и являвшийся, как установлено судом, непосредственным руководителем истца, в судебном заседании суда первой инстанции подтвердил, что Степаненко Н.С. обращался к нему относительно раннего ухода с работы, кроме того Степаненко Н.С. передал ему заявление, которое он в свою очередь без ознакомления с его текстом передал мастеру звена корпусов Фахрутдинову Р.Ф., в подчинении которого находился.

Из материалов дела также усматривается, что допрошенные в судебном заседании суда первой инстанции работники ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» С [REDACTED] и Г [REDACTED]. пояснили суду, что в организации ответчика имеется порядок оформления преждевременного ухода с работы, согласно которому работник ставил в известность своего бригадира о необходимости раннего ухода с рабочего места, а также через него передавал заявление и с устного разрешения бригадира покидал рабочее место.

Согласно имеющимся в материалах дела правилам внутреннего трудового распорядка ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» преждевременный уход со смены или задержку к началу смены, работник обязан согласовать в письменной форме (заявление) со своим непосредственным руководителем (бригадиром (смены), мастером, старшим мастером, начальником отдела, начальником участка, директором по направлению) с указанием причин невозможности выполнить утверждённый распорядок рабочей смены (л.д.55).

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 Степаненко Н.С. о признании приказа об увольнении незаконным, суды первой и апелляционной инстанций без ссылки на какие-либо доказательства пришли к выводу о том, что истец не согласовал в установленном порядке с работодателем возможность раннего ухода с рабочего места.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ приведённые выше и отражённые в решении суда обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также обстоятельства принятия работодателем каких-либо мер к решению вопроса о возможности преждевременного ухода Степаненко Н.С. со смены, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Степаненко Н.С. не могут быть признаны правомерными.

При рассмотрении настоящего спора судами 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 приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Степаненко Н.С. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение Степаненко Н.С., его отношение к труду, длительность работы в организации ответчика. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Степаненко Н.С. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях. Вывод судебных инстанций о том, что при принятии ответчиком решения о применении к Степаненко Н.С. дисциплинарного взыскания в виде увольнения были учтены все имеющие значение для решения этого вопроса сведения, вопреки требованиям части 4 статьи 198 ГПК РФ не мотивирован и не основан на соответствующих доказательствах.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции 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 Степаненко Н.С., что согласно статьи 387 ГПК РФ, является основанием для отмены указанных

судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ,

определила:

решение Братского городского суда Иркутской области от 6 июня 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 31 августа 2017 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Братский городской суд Иркутской области.

Председательствующий

Судьи

