

**Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 8 апреля 2019 г.
по делу N 4Г-274/2019**

Президиум Хабаровского краевого суда в составе:
председательствующего судьи Демидовой Е.В.,
членов президиума судей Веретенникова Н.Н, Мироновой Л.Ю, Хохловой Е.Ю,
с участием истца Кантера С.Р, его представителя Рожкова А.В, действующего на основании доверенности от 05.09.2018, представителя ответчика общества с ограниченной ответственностью "ПЕНОПЛЭКС СПб" Гришаева П.В, действующего на основании доверенности от 29.12.2018, заместителя прокурора Хабаровского края Серого В.В, при секретаре Лыткиной А.Г, рассмотрел в открытом судебном заседании дело по иску Кантера С.Р. на решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 22 июня 2018 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 сентября 2018 года по делу по иску Кантера С.Р. к обществу с ограниченной ответственностью "ПЕНОПЛЭКС СПб" о признании приказов незаконными, признании должностной инструкции недействительной, признании факта ознакомления с должностной инструкцией несостоявшимся, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Выслушав доклад судьи Хабаровского краевого суда Мироновой Л.Ю, объяснения истца Кантера С.Р, его представителя Рожкова А.В, представителя ответчика ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" Гришаева П.В, заключение заместителя прокурора Хабаровского края Серого В.В, изучив материалы гражданского дела, президиум Хабаровского краевого суда

установил:

Кантер С.Р. обратился в суд к ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" с иском о признании приказов незаконными, признании должностной инструкции недействительной, признании факта ознакомления с должностной инструкцией несостоявшимся, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование предъявленных требований Кантер С.Р. указал о том, что 17 июля 2017 года он был принят на работу в ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" в должности регионального менеджера в отдел продаж управления продаж, с ним заключен трудовой договор N47/07/17.

Приказами работодателя от 17 января 2018 года N9К, от 09 февраля 2018 года N22К, от 30 марта 2018 года N52К Кантер С.Р. привлечен к дисциплинарной ответственности, а приказом от 04 апреля 2018 года N15У уволен с занимаемой должности на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности и последующем увольнении Кантер С.Р. считает незаконными, так как должностные обязанности он выполнял надлежащим образом, поводом для привлечения к дисциплинарной ответственности явилось неисполнение распоряжений руководителя о представлении фотоотчетов о реализованных объектах капитального строительства в программе "Bitrix", что в его должностные обязанности не входит. Указал также о нарушении работодателем порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, а также о допущенных при его приеме на работу нарушениях при оформлении документов и ознакомлении истца с локальными правовыми актами, должностной инструкцией. Ссылается на то, что действительной причиной привлечения к дисциплинарной ответственности и увольнения явился его отказ уйти в отпуск без сохранения заработной платы в период с декабря 2017 года по апрель-май 2018 года, когда компания испытывала финансовые затруднения.

Просил суд признать незаконными приказы от 17 января 2018 года N9К, от 09 февраля 2018 года N22К о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора, признать должностную инструкцию недействительной, признать факт ознакомления с должностной инструкцией несостоявшимся, признать незаконным приказ от 04 апреля 2018 N15У об увольнении, восстановить на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужден-

ного прогула, компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб, судебные расходы в размере 10 000 руб.

Решением Индустриального районного суда г. Хабаровска от 22 июня 2018 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 сентября 2018 года, в удовлетворении исковых требований Кантера С.Р. отказано.

В кассационной жалобе заявитель Кантер С.Р. просит состоявшиеся по делу судебные постановления отменить, ссылаясь на допущенные судами существенные, по мнению заявителя, нарушения норм материального и процессуального права, принять новое решение по делу об удовлетворении исковых требований.

22 января 2019 года гражданское дело истребовано в Хабаровский краевой суд, поступило 31 января 2019 года.

Определением судьи Хабаровского краевого суда от 18 марта 2019 года кассационная жалоба заявителя передана для рассмотрения в судебном заседании президиума Хабаровского краевого суда.

В письменном отзыве, поступившем в суд 05 апреля 2019 года, ответчик возражает против удовлетворения кассационной жалобы, ссылаясь на необоснованность изложенных заявителем доводов, просит отказать в удовлетворении кассационной жалобы истца.

Выслушав объяснения истца Кантера С.Р, его представителя Рожкова А.В, поддержавших кассационную жалобу и просивших отменить состоявшиеся по делу судебные постановления по основаниям, изложенным в кассационной жалобе, принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований, возражения представителя ответчика Гришаева П.В, просившего отклонить кассационную жалобу заявителя и оставить в силе принятые по делу судебные постановления об отказе в иске, заключение заместителя прокурора Хабаровского края Серого В.В, полагавшего, что апелляционное определение подлежит отмене, а дело - направлению на новое апелляционное рассмотрение, изучив материалы гражданского дела, обсудив доводы кассационной жалобы заявителя и возражения представителя ответчика относительно доводов кассационной жалобы, заключение прокурора, президиум Хабаровского краевого суда пришел к выводу о том, что имеются предусмотренные законом основания для удовлетворения кассационной жалобы заявителя в части и отмены принятого по делу постановления суда апелляционной инстанции.

Основаниями для отмены или изменения вступивших в законную силу судебных постановлений являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, 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).

Такие нарушения были допущены при рассмотрении и разрешении настоящего дела.

Как установлено судами, разрешившими данное дело, и следует из материалов дела, Кантер С.Р. на основании трудового договора N47/07/17 от 17 июля 2017 года принят на работу в должности регионального менеджера в отдел продаж управления продаж "ПЕНОПЛЭКС СПб". При приеме на работу истец ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по делопроизводству, должностной инструкцией регионального менеджера, другими локальными правовыми актами.

10 октября 2017 года руководителем дивизиона СФО и ДФО Кушником Д.В. направлено поручение Кантеру С.Р. о предоставлении один раз в 10 дней отчетов о работе с управлениями капитального строительства и фондами капитального ремонта.

Приказом ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" от 17 января 2018 года N9К Кантер С.Р. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение распоряжения непосредственного руководителя о предоставлении указанного отчета.

27 октября 2017 года руководителем дивизиона СФО и ДФО Кушником Д.В. направлено поручение Кантеру С.Р. о еженедельном предоставлении фотоотчетов - фотографий реализованных объектов капитального строительства.

Приказом ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" от 09 февраля 2018 года N22К Кантер С.Р. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение распоряжения непосредственного руководителя о предоставлении фотографий реализованных объектов за период с 09 по 12 января 2018 года.

Приказом ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" от 30 марта 2018 года N52К Кантер С.Р. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение распоряжения непосредственного руководителя о предоставлении фотографий реализованных объектов 02 марта 2018 года за период с 26 февраля по 02 марта 2018 года; 12 марта 2018 года за период с 05 марта по 08 марта 2018 года; 16 марта 2018 года за период с 12 по 16 марта 2018 года.

22 марта 2018 года руководителем дивизиона СФО и ДФО Кушником Д.В. направлен истцу перечень задач по указанию в программе "Bitrix" сведений о строящихся объектах, отчета о встречах, проведенных с 19 марта 2018 года по 23 марта 2018 года, а также по установке на выданный работодателем телефон программного обеспечения, позволяющего в рабочее время отслеживать местонахождение работника.

Приказом ООО "ПЕНОПЛЭКС СПб" от 04 апреля 2018 года N15-У Кантер С.Р. за невыполнение указанного распоряжения привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения 04 апреля 2018 года по п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Отказывая в удовлетворении предъявленного Кантером С.Р. иска, суд первой инстанции исходил из того, что допущенные истцом нарушения правильно расценены работодателем как совершение дисциплинарных проступков, в связи с чем имелись основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности и увольнения, порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности и увольнения работодателем соблюден. Кроме того, суд первой инстанции пришел к выводу о пропуске истцом срока для обжалования в судебном порядке приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, о чем было сделано заявление ответчиком.

Суд апелляционной инстанции, проверяя постановленное районным судом решение по апелляционной жалобе истца, не согласился с выводом суда первой инстанции о пропуске истцом срока для обжалования приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, так как копия приказа об увольнении направлена истцу почтой 23 апреля 2018 года, и именно с этой даты подлежит исчислению срок обращения в суд за разрешением трудового спора об увольнении, который на момент подачи иска пропущен не был. Вместе с тем судебная коллегия признала, что допущенная судом первой инстанции ошибка в применении исковой давности не повлекла неправильное разрешение спора по существу, поскольку обстоятельства, подтверждающие совершение истцом дисциплинарных проступков, за которые он был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности, установлены судом, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности соблюден.

Довод истца о том, что он привлечен к дисциплинарной ответственности и уволен за неисполнение обязанностей, не предусмотренных его должностной инструкцией и локальными актами работодателя, а также о несоразмерности избранной меры наказания в виде увольнения тяжести проступка, отклонены судом апелляционной инстанции.

Проверяя правильность применения судами норм материального права и соблюдение требований процессуального закона при рассмотрении и разрешении настоящего дела, президиум Хабаровского краевого суда полагает необходимым указать на допущенную ошибку в применении судами норм трудового законодательства, регулирующих права и обязанности работника и работодателя, а также основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в том числе свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда (статья 2 Трудового кодекса РФ).

Трудовые отношения, как предусмотрено статьей 15 Трудового кодекса РФ, это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Согласно статье 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательным в силу требований статьи 57 Трудового кодекса РФ для включения в трудовой договор является, в частности, условие о выполняемой трудовой функции работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

При этом в соответствии с требованиями статьи 8 Трудового кодекса РФ принимаемые работодателем в пределах своей компетенции локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективным договорам, соглашениям.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями не подлежат применению.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, являются недействительными.

Статьей 60 Трудового кодекса РФ установлен запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно положениям 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 следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

В силу пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Поскольку увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарных взысканий, на него распространяется установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок применения дисциплинарных взысканий.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа

работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 35 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания (подпункты 1, 2 пункта 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

В пункте 53 Постановления отмечено, что в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, 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.

Учитывая это, а также принимая во внимание, 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 РФ 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 пятая статьи 192 ТК РФ), 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.

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

Исходя из приведенных правовых норм и разъяснений, данных в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, к обстоятельствам, имеющим юридическое значение для правильного разрешения настоящего дела и подлежащим доказыванию работодателем, относится, были ли истцом совершены нарушения, явившиеся поводом для привлечения истца к дисциплинарной ответственности и увольнения, и могли они быть признаны основанием для расторжения трудового договора.

Указанные обстоятельства судами при разрешении настоящего дела установлены не были, доводы истца о привлечении его к ответственности и увольнении за неисполнение указаний руководителя о выполнении задания, не предусмотренного должностными обязанностями истца, не проверены.

Вопреки установленным законом правилам распределения бремени доказывания по трудовым спорам суд первой инстанции, отклоняя доводы истца, указал о том, что истец не представил суду доказательства направления фотографий реализованных объектов, которые должен был представить по распоряжению непосредственного руководителя Кушнина Д.В. во исполнение пункта 2.27 должностной инструкции.

Суд апелляционной инстанции согласился с приведенным выводом районного суда.

Между тем согласно условиям заключенного сторонами трудового договора истец был принят на работу в должности регионального менеджера в отдел продаж Управления продаж ООО "ПЕНОПЛЕКС" - компанию, занимающуюся производством пластмасс, изделий из пластмасс и их продаж.

С истцом заключен договор о дистанционной работе, место работы определено по адресу: "адрес", где истец зарегистрирован по месту жительства.

Пунктом 1.1 трудового договора предусмотрена обязанность работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции в соответствии с требованиями трудового законодательства (л.д.18).

Должностной инструкцией предусмотрены обязанности регионального менеджера, в том числе, осуществление сбытовой политики, обеспечение роста продаж, поддержание и развитие клиентской базы, поиск и привлечение новых клиентов, проведение переводных продаж, подготовка и заключение договоров и другие обязанности, связанные с обеспечением реализации продукции и товаров компании (л.д.21-24).

Данные о том, что трудовые функции, определенные трудовым договором и должностной инструкцией, истцом не исполнялись либо исполнялись ненадлежащим образом, не установлены и в материалах дела отсутствуют.

Из приобщенной к делу копии должностной инструкции менеджера не следует, что в обязанности регионального менеджера входит выполнение фотоснимков объектов капитального строительства и их представление руководителю в виде фотоотчетов.

Пункт 2.27 должностной инструкции, предусматривающий выполнение работником распоряжений руководителя, не может являться основанием для возложения на работника обязанности выполнять поручения, не составляющие его трудовую функцию, определенную его трудовым договором и должностной инструкцией.

Согласно квалификационной характеристике, данной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37 в редакции от 27.03.2018, менеджер осуществляет управление предпринимательской или коммерческой деятельностью организации, направленной на удовлетворение нужд потребителей и получение прибыли, планирует предпринимательскую или коммерческую деятельность, осуществляет контроль за разработкой и реализацией бизнес-планов и коммерческих условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, оценивает степень возможного риска, осуществляет анализ спроса на производимую продукцию или услуги, прогноз и мотивацию

сбыта посредством изучения и оценки потребностей покупателей, обеспечивает рост прибыльности, конкурентоспособности и качества товаров и услуг, повышение эффективности труда.

Учитывая, что в силу положений статьи 192 Трудового кодекса РФ нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.), а статьей 60 Трудового кодекса РФ прямо установлен запрет требовать выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, применение мер дисциплинарной ответственности, включая увольнение, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) либо отказ от исполнения поручений, не предусмотренных должностными обязанностями работника, не соответствует закону.

Между тем, признав законным привлечение истца к дисциплинарной ответственности, суды не установили, входило ли изготовление фотоснимков объектов капитального строительства и их представление руководителю в трудовую функцию истца по занимаемой им должности, могло ли неисполнение или ненадлежащее исполнение указанного поручения быть признано основанием для расторжения трудового договора с истцом по инициативе работодателя.

Допущенная судами ошибка в применении норм трудового права повлекла неправильное разрешение дела, вследствие чего не была обеспечена судебная защита и восстановление нарушенных трудовых прав работника.

В нарушение требований статей 327-328 ГПК РФ допущенные судом первой инстанции нарушения не были исправлены при рассмотрении настоящего дела в апелляционном порядке.

Допущенные при разрешении настоящего дела нарушения норм права являются существенными, они повлияли на исход дела и без их устранения невозможны восстановление и защита прав и законных интересов заявителя.

С учетом изложенного президиум Хабаровского краевого суда признает необходимым отменить апелляционное определение и направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

В связи с тем, что для правильного разрешения дела необходимо установление фактических обстоятельств дела и исследование доказательств, что в силу положений статьи 390 ГПК РФ не входит в полномочия суда кассационной инстанции, просьба заявителя о принятии президиумом Хабаровского краевого суда нового решения по делу удовлетворению не подлежит.

Согласно части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 данного Кодекса, либо без учета таких особенностей при наличии оснований, предусмотренных частью 4 статьи 330 ГПК РФ.

Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует в соответствии с требованиями части 3 статьи 390 ГПК РФ учесть изложенное, определить обстоятельства, имеющие юридическое значение для правильного разрешения дела, поставить их на обсуждение сторон, проверить доводы и возражения сторон, дать им надлежащую правовую оценку и в соответствии с установленными данными и требованиями закона разрешить дело.

Руководствуясь статьями 387, 388, пунктом 2 части 1 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса РФ, президиум Хабаровского краевого суда

постановил:

кассационную жалобу Кантера С.Р. удовлетворить в части,

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 сентября 2018 года отменить,

дело по иску Кантера С.Р. к обществу с ограниченной ответственностью "ПЕНОПЛЭКС СПб" о признании приказов незаконными, признании должностной инструкции недействительной, признании факта ознакомления с должностной инструкцией несостоявшимся, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда направить в судебную коллегию по гражданским делам Хабаровского краевого суда на новое рассмотрение в апелляционном порядке в ином составе суда.

Постановление президиума Хабаровского краевого суда вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Председательствующий Е.В. Демидова