

КОПИЯ

ВОСЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

№ 88-4542/2024

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Кемерово

20 февраля 2024 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Новожиловой И.А.,

судей Раужина Е.Н., Гусева Д.А.

при участии прокурора пятого отдела (апелляционно-кассационного) (с дислокацией в г. Кемерово) апелляционно-кассационного управления Главного гражданско-судебного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Рубана А.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-880/2023 (УИД 54RS0004-01-2022-008101-35) по исковому заявлению А

к обществу с ограниченной ответственностью «РАПИДУС ЛАБ» о признании увольнение незаконным, восстановлении на работе, признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания, внесении изменений в запись об увольнении в трудовой книжке, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью «РАПИДУС ЛАБ» на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 3 октября 2023 г.

Заслушав доклад судьи Восьмого кассационного суда общей юрисдикции Новожиловой И.А., выслушав объяснения представителя общества с ограниченной ответственностью «РАПИДУС ЛАБ» по доверенности Дг, поддержавшей доводы кассационной жалобы, объяснения представителя А1

по доверенности Страшнова Артема Михайловича, возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора пятого отдела (апелляционно-кассационного) (с дислокацией в г. Кемерово) апелляционно-кассационного управления Главного гражданско-судебного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Рубана А.В., полагавшего кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению,

судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

А (далее по тексту - А1, истец) обратился в Калининский районный суд г. Новосибирска к обществу с

ограниченной ответственностью «РАПИДУС ЛАБ» (далее по тексту – ООО «РАПИДУС ЛАБ», ответчик) с иском, уточненным в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, о признании незаконными приказа от 27 октября 2022 г. № 19-ок о применении дисциплинарного взыскания, приказа от 17 ноября 2022 г. о расторжении (прекращении) трудового договора, восстановлении в должности директора департамента складской логистики, об обязанности внести в трудовую книжку сведения о недостоверности записи об увольнении на основании приказа от 17 ноября 2022 г. о расторжении (прекращении) трудового договора, взыскании компенсации за время вынужденного прогула за период с 18 ноября 2022 г. по 10 апреля 2023 г. в размере 1 581 405 рублей, из которых: 1 375 822,35 рублей - подлежит выплате и 205 582,65 рублей - сумма НДФЛ, подлежащая удержанию, взыскании компенсации за время вынужденного прогула за период с 11 апреля 2022 г. по день фактического исполнения судебного решения, исходя из размера среднего дневного заработка 15 814,05 рублей, взыскании компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей.

Решением Калининского районного суда г. Новосибирска от 2 июня 2023 г. в удовлетворении исковых требований А. . отказано в полном объеме.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 3 октября 2023 г. решение Калининского районного суда г. Новосибирска от 2 июня 2023 г. отменено в части. В отмененной части принято по делу новое решение, которым признан незаконным приказ ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 17 ноября 2022 г. о расторжении (прекращении) трудового договора от 24 февраля 2022 г. № 0138. А . восстановлен в ООО «РАПИДУС ЛАБ» в должности директора департамента складской логистики с 18 ноября 2022 г. С ООО «РАПИДУС ЛАБ» в пользу А взыскана компенсация за время вынужденного прогула в размере 3 330 106,56 рублей, компенсация морального вреда в размере 20 000 рублей. В остальной части решение Калининского районного суда г. Новосибирска от 2 июня 2023 г. оставлено без изменения. С ООО «РАПИДУС ЛАБ» в местный бюджет взыскана сумма государственной пошлины в размере 25 150,53 рублей. Апелляционная жалоба удовлетворена частично.

ООО «РАПИДУС ЛАБ» обратилось в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции с кассационной жалобой, в которой просит апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 3 октября 2023 г. отменить, принять по делу новое решение.

В обоснование доводов кассационной жалобы указано на нарушение судом апелляционной инстанции норм материального и процессуального права, несоответствие выводов суда фактическим обстоятельствам дела. Судом апелляционной инстанции не были учтены Правила внутреннего трудового распорядка общества, положения статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации. Пределы должностных полномочий заместителя

генерального директора З., определенны доверенностью, должностной инструкцией, трудовым договором. З. работал в ООО «РАПИДУС ЛАБ» в должности заместителя генерального директора, однако в его обязанности не входило принятие решений по кадровым вопросам, в частности по вопросам о предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной платы. Судом первой инстанции надлежащим образом исследованы все доказательства по делу, дана оценка представленным документам (Правила внутреннего трудового распорядка, доверенность З., доверенность Г.) и установлен факт отсутствия у З. полномочий по предоставлению истцу как отпуска без сохранения заработной платы, так и совершения действий не предусмотренных трудовым законодательством, а именно: выдачи разрешения сотрудникам в устном порядке не выходить на работу. Истцом не было представлено в материалы дела доказательств, свидетельствующих о надлежащем согласовании отсутствия работника на рабочем месте - заявления на имя генерального директора об отсутствии на рабочем месте 14 ноября 2022 г., согласованное с уполномоченным лицом на принятие таких решений, кадрового приказа работодателя. Судом апелляционной инстанции не было учтено, что заявление на предоставление двух дней отдыха в октябре 2022 г. истец пытался оформить только после того, как ответчик начал выяснять, будет ли истцом дано объяснение по факту срыва автоматизации склада посредством устройства системы WMS. Заявление якобы согласованное З. 19 октября 2022 г. на отпуск без сохранения заработной платы истцу на 2 дня с 20 октября 2022 г., фактически 19 октября 2022 г. не согласовано, работодателю заявление не представлялось, в связи чем и отпуск не предоставлялся. Отсутствие на работе директора департамента складской логистики фактически парализует работу склада. Судом апелляционной инстанции не проведена оценка обстоятельств в части предполагаемой добросовестности истца при согласовании отсутствия на рабочем месте, а также отсутствия его вины в нарушении порядка согласования отсутствия. Суд апелляционной инстанции в определении указал, что истец, согласовывая свое отсутствие на рабочем месте со своим непосредственным руководителем, мог добросовестно предполагать наличие на то соответствующих полномочий у З. Однако, выдвигая данное предположение, суд апелляционной инстанции не оценил следующую совокупность обстоятельств дела: истец ознакомлен под роспись до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка и знал о полномочиях должностных лиц в принятии кадровых вопросах; после незаконного отсутствия на работе 20 и 21 октября 2022 г. истцу был дополнительно разъяснен порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы и оформление отсутствия на работе, данный факт истцом не отрицался; в материалах дела не имеется ни одного заявления, согласованного с З. другим сотрудникам; истец сам являлся руководящим лицом, согласовывал в письменной форме заявления своих подчинённых, и не мог не знать о порядке оформления соответствующих

документов. Судом апелляционной инстанции неверно оценена степень вины истца в нарушении трудовых обязанностей, не дана оценка тому обстоятельству, что им ранее им уже совершалось аналогичное нарушение. В соответствии с действующим законодательством, соразмерность означает необходимость учитывать обстоятельства и тяжесть совершённого проступка. При вышеуказанных обстоятельствах, не рассмотренных в суде апелляционной инстанции, судом не учтено, что работник, являясь одним из руководителей совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей - прогул. Истцом неоднократно допускалось нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогул. Подробно доводы приведены в кассационной жалобе.

Представитель А _____ – Поторочина Н.А. в возражениях на кассационную жалобу, представленных в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции, указав на законность и обоснованность апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 3 октября 2023 г., просит оставить его без изменения, кассационную жалобу - без удовлетворения.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права (статья 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Проверив законность судебного постановления, принятого судом апелляционной инстанции в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, судебная коллегия не находит оснований для его отмены или изменения.

Как установлено судами и следует из материалов дела, 24 февраля 2022 г. ООО «РАПИДУС ЛАБ» с А _____ был заключен трудовой договор № 0138, в соответствии с которым А _____ был принят на работу на должность директора департамента в подразделение: Управление логистики, Департамент складской логистики.

В пункте 2.1 трудового договора предусмотрено, что работник обязан лично и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять приказы, правила и инструкции, другие локальные нормативные акты работодателя.

Приказом ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 24 февраля 2022 г. № РЛЗК-000088

А .. был принят в Управление логистики/Департамент складской логистики директором департамента с окладом 350 000 рублей.

Трудовой распорядок в ООО «РАПИДУС ЛАБ», порядок приема и увольнения работников, основных обязанностей работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины определены Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными ООО «РАПИДУС ЛАБ» 24 августа 2021 г., с которыми А .. ознакомлен 24 февраля 2022 г.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка правом принятия любых кадровых решений в компании обладает генеральный директор или иное доверенное им лицо (пункт 1); в компании установлены режимы рабочего времени, в частности, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с предоставлением выходных дней, если иное не установлено Правительством Российской Федерации (перенос праздничных дней). Перерыв для отдыха и питания составляет один час, и в рабочее время не включается (подпункт 1 пункта 5.1); работники обязаны соблюдать настоящие Правила, должностные обязанности, прикладывать магнитный пропуск к считывающему устройству при каждом входе/выходе в служебное помещение для осуществления контроля рабочего времени, исполнять распоряжения администрации, использовать рабочее время исключительно для осуществления должностных обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (подпункт «а» пункта 9.1), при обстоятельствах, когда выход на работу вовремя невозможен (заболевание, непредвиденные семейные обстоятельства, ДТП и пр.), работник обязан предупредить своего непосредственного руководителя любым доступным способом в первый день не позднее 12 часов, после того как эти обстоятельства обнаружались (подпункт «е» пункта 9.1); за нарушения трудовой дисциплины администрация имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим статьям Трудового кодекса Российской Федерации (пункт 11.2).

19 октября 2022 г. директору департамента А .. направлено уведомление о необходимости предоставления письменного объяснения по факту срыва автоматизации склада посредством установки системы WMS, в ответ на которое 24 октября 2022 г. А .. представлена служебная записка.

20 октября 2022 г. заместителем генерального директора ООО «РАПИДУС ЛАБ» З .. была составлена служебная записка на имя заместителя генерального директора Г .., в которой сообщается, что по факту срыва автоматизации склада посредством установки системы WMS, согласно приказу были распределены следующие роли проекта: заказчиком являлись - З .., Логистика, РАПИДУС ЛАБ, Большинство сложных задач по приказу выполнены. Не выполнена задача внедрения WMS. Сделан вывод, что неудача автоматизации склада Внуково 14 в полной мере лежит в

ответственности управления организационного развития, сотрудники которого, отвечающие по приказу за внедрение проекта, не уделили проекту должного внимания и не обеспечили заказчика в лице логистики работоспособной автоматизацией процессов на объекте.

Приказом ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 27 октября 2022 г. № 19-ок за ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей, предусмотренных пунктом 2.1 трудового договора от 24 февраля 2022 г. № 0138, выразившееся в срыве автоматизации склада посредством установки системы WMS, с учетом тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, а также предшествующего поведения работника, его отношения к труду, к А применено дисциплинарное взыскание в виде замечания.

14 ноября 2022 г. А отсутствовал на работе в ООО «РАПИДУС ЛАБ» в течение всего рабочего дня, что подтверждается сведениями из табеля учета рабочего времени за ноябрь 2022 года, актом об отсутствии на рабочем месте от 14 ноября 2022 г., докладной запиской руководителя отдела персонала Д от 15 ноября 2022 г.

По факту отсутствия А на работе у него 16 ноября 2022 г. затребовано письменное объяснение.

В ответ на запрос об объяснении причины отсутствия на рабочем месте 14 ноября 2022 г. А 16 ноября 2022 г. предоставил служебную записку, в которой указал, что 14 ноября 2022 г. он занимался семейными делами, которые накопились в период запуска WMS по согласованию со своим руководителем; в период работы при запуске WMS, которое длилось с 27 октября 2022 г. до 19 ноября 2022 г., ему удалось отдохнуть всего два дня 9 ноября 2022 г. и 17 ноября 2022 г., продолжительность рабочей смены достигала до 20 часов и при этом ему не оплатили переработки и не предоставили дни отгула; после отказа от WMS он взял два дня отпуска за свой счет; просил компенсировать переработку или предоставить дни отгула по факту отработанного времени.

Приказом ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 17 ноября 2022 г. № РЛЗК-000105 прекращено действие трудового договора от 24 февраля 2022 г. № 0138, А уволен 17 ноября 2022 г. с должности директора департамента складской логистики/Управления логистики по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

А, не согласившись с законностью привлечения к дисциплинарной ответственности, указав, что ему вменено нарушение пункта 2.1 трудового договора, однако указанная формулировка не обязывает его обеспечить систему установки WMS, не допускать срывы ее установки, а дублирует общую обязанность работника о добросовестном исполнении трудовых обязанностей, предусмотренную частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации, в приказе отсутствует информация о том, в чем именно выразились его действия (бездействие) по срыву автоматизации и в чем заключалась его вина; его увольнение является незаконным, поскольку 14 ноября 2022 г. он отсутствовал на работе по уважительной причине, свое

отсутствие согласовал с непосредственным начальником З₁ направив ему заявление, которое было подписано, ответчиком нарушен порядок его увольнения, он не был ознакомлен с документами об увольнении, обратился в суд с настоящим иском.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 21, 56 Трудового кодекса Российской Федерации, оценив по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представленные в материалы дела доказательства, установил, что А₁

в нарушение требований пункта 2.1 трудового договора не надлежащим образом были выполнены возложенные на него трудовые обязанности, что привело к срыву автоматизации склада посредством установки системы WMS, за что он правомерно был подвергнут дисциплинарному взысканию, процедура привлечения А₁ к дисциплинарной ответственности, предусмотренная статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком полностью соблюдена, от А₁ затребовано объяснение, взыскание применено в пределах месячного срока со дня обнаружения проступка. Вместе с тем суд пришел к выводу о пропуске истцом срока для обращения в суд с требованием об оспаривании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности от 27 октября 2022 г. № 19-ок, о применении которого было заявлено ответчиком, поскольку с иском о признании незаконным данного приказа, истец обратился в суд 15 февраля 2023 г., по истечении трех месяцев со дня его принятия, уважительных причин для восстановления пропущенного процессуального срока истцом не заявлено.

Отказывая в удовлетворении требования истца о признании незаконным приказа об увольнении от 17 ноября 2022 г. и восстановлении на работе, суд сославшись на положения подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81, статей 189, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что согласно трудовому договору от 15 ноября 2021 г. З₁ работал в ООО «РАПИДУС ЛАБ» в должности заместителя генерального директора, однако в его обязанности не входило принятие решений по кадровым вопросам, в частности, о предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной платы, как следует из копии доверенности № Д 01/30 от 1 декабря 2021 г. ООО «РАПИДУС ЛАБ», в лице генерального директора Г₁, уполномочило Г₁ принимать любые кадровые решения, в том числе: подписывать приказы по личному составу, в том числе о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, непосредственный руководитель истца З₁.

не обладал полномочиями предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, о чем истцу должно было быть достоверно известно, поскольку ранее, в октябре 2022 г., когда А₁ также отсутствовал на рабочем месте 20 октября 2022 г., он с нарушением установленного порядка в части сроков направления заявления, направлял заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на имя генерального директора Г₁, которое было согласовано с непосредственным руководителем З₁. Судом достоверно установлено отсутствие истца 14 ноября 2022 г. на рабочем месте без

уважительных причин. Предусмотренную положениями статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедуру привлечения А

к дисциплинарной ответственности в виде увольнения суд посчитал работодателем соблюденной: от А было затребовано объяснение по факту отсутствия на работе, которое им было представлено, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем соблюдены.

Проверив законность решения суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции согласившись с выводами суда об отсутствии оснований для удовлетворения требования А о признании незаконным приказа ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 27 октября 2022 г. № 19-ок о применении дисциплинарного взыскания в связи с пропуском срока на обращение в суд с данным требованием, поскольку доказательств, подтверждающих наличие уважительных причин для восстановления пропущенного процессуального срока, истцом не представлено, не согласился с выводами суда в части отказа в удовлетворении исковых требований А

о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Отменяя решение суда в указанной части и принимая в отмененной части новое решение об удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции указал, что ответчиком не представлено доказательств наличия законных оснований для увольнения истца по соответствующему основанию, невозможности применения ответчиком к истцу иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

При этом суд апелляционной инстанции исходил из того, что истцом представлено достаточно доказательств, подтверждающих его отсутствие на рабочем месте 14 ноября 2022 г. по уважительной причине с согласия непосредственного руководителя - заместителя генерального директора ООО «РАПИДУС ЛАБ» З, отметив, что отсутствие истца на рабочем месте с согласия непосредственного руководителя не может быть признано виновным действием, свидетельствующим о грубом нарушении трудовой дисциплины, а само по себе нарушение порядка предоставления отпуска без сохранения заработной платы не является достаточным основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности за прогул.

Также суд апелляционной инстанции указал, что судом первой инстанции не учтены обстоятельства, касающиеся оценки соразмерности примененного к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения, отсутствие в материалах дела достаточных доказательств, свидетельствующих о наличии негативных последствий для работодателя отсутствия истца на рабочем месте 14 ноября 2022 г., тогда как фактические обстоятельства дела свидетельствует о явной несоразмерности примененного к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Признав увольнение истца незаконным, суд апелляционной инстанции восстановил А на работе в прежней должности с 18 ноября 2022 г., взыскал с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула в размере 3 330 106,56 рублей за период с 18 ноября

2022 г. по 3 октября 2023 г.

Установив нарушение трудовых прав истца, суд на основании статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с его пользу с ответчика компенсацию морального вреда, размер которой с учетом характера и объема нравственных страданий, причиненных истцу неправомерными действиями работодателя при его незаконном увольнении, степени вины работодателя, характера нарушенного трудового права истца, длительности нарушения трудового права истца, требований разумности и справедливости, определил в сумме 20 000 рублей.

Суд апелляционной инстанции указав, что признание приказа об увольнении истца незаконным, восстановление истца на работе, являются основаниями для внесения соответствующих изменений в трудовую книжку работодателем, отказал в удовлетворении искового требования об обязанности ответчика внести в трудовую книжку истца данные о недостоверности записи об увольнении.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований не согласиться с выводами суда апелляционной инстанции по доводам кассационной жалобы.

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 (абзацы второй, третий, четвертый части 2 названной статьи).

В соответствии с частью 2 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.

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 (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частями 1 - 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя названы в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с подпунктом «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 (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

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. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 26 января 2017 г. № 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

По смыслу приведенных 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 обязательным для правильного разрешения 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 совершен, 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.

Руководствуясь приведенным правовым регулированием, исследовав и оценив представленные в материалы дела доказательства и установив отсутствие у работодателя законных оснований для увольнения А по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку А отсутствовал на рабочем месте 14 ноября 2022 г. по уважительной причине с согласия непосредственного руководителя – заместителя генерального директора ООО «РАПИДУС ЛАБ» З. само по себе нарушение порядка предоставления отпуска без сохранения заработной платы не является достаточным основанием для привлечения А к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул, примененное к А дисциплинарное взыскание в виде увольнения несоразмерно тяжести совершенного проступка, суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о незаконности приказа ООО «РАПИДУС ЛАБ» от 17 ноября 2022 г.

Установив незаконность увольнения А, суд апелляционной инстанции в соответствии с требованиями статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации восстановил А на работе в прежней должности, взыскал с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с 18 ноября 2022 г. по 3 октября 2023 г. в размере 3 330 106,56 рублей, и компенсацию морального вреда на основании статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, размер которой определил с учетом всех заслуживающих внимания фактических обстоятельств дела, требований разумности и справедливости, в сумме 20 000 рублей.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции полагает, что при разрешении спора фактические обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены судом апелляционной инстанции на основании полного, всестороннего и объективного исследования имеющихся в деле доказательств, с учетом всех доводов и возражений участвующих в деле лиц, выводы суда соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам и представленным доказательствам, основаны на правильном применении норм материального и процессуального права.

Доводы кассационной жалобы об отсутствии А в спорный период на рабочем месте без уважительной причины, не могут служить основанием для отмены обжалуемого судебного постановления, поскольку оценка уважительности причин отсутствия на рабочем месте работника относится к исключительной компетенции судов первой и апелляционной инстанций. В силу своих полномочий, предусмотренных статьей 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд кассационной инстанции исходит из признанных установленными судами первой и апелляционной инстанций фактических обстоятельств, проверяя лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судебными инстанциями, тогда как правом переоценки установленных обстоятельств и представленных доказательств, не наделен. Все обстоятельства, на которые ссылался истец в обоснование своих требований и ответчик в обоснование своих возражений, получили соответствующую правовую оценку суда апелляционной инстанции исходя из положений трудового законодательства, каждое доказательство оценено отдельно, а также достаточность и взаимная связь доказательств в их совокупности.

Доводы кассационной жалобы о том, что З. работал в ООО «РАПИДУС ЛАБ» в должности заместителя генерального директора, и в его обязанности не входило принятие решений по кадровым вопросам, в частности по вопросам о предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной платы, не могут повлечь отмену обжалуемых судебных постановлений, поскольку с учетом установленных обстоятельств не опровергают выводы суда апелляционной инстанции об отсутствии у работодателя законных оснований для увольнения А1 по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и несоразмерности примененного к А дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного проступка.

Доводы кассационной жалобы о том, что судом апелляционной инстанции не дана оценка всем обстоятельствам дела, доказательствам представленным ответчиком в их совокупности, свидетельствующим о нарушении А порядка уведомления работодателя об отсутствии на рабочем месте, о несогласии с выводами суда относительно несоразмерности примененного к А дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного проступка (прогула), неоднократного нарушения А нарушения трудовой дисциплины, направлены на иную оценку фактических обстоятельств дела и представленных по делу доказательств, что в силу статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не входит в полномочия суда кассационной инстанции.

Вопреки доводам кассационной жалобы нарушений норм материального или процессуального права, являющихся основанием для отмены обжалуемого судебного постановления, предусмотренных статьей

379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судом апелляционной инстанции не допущено.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 3 октября 2023 г. оставить без изменения, кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью «РАПИДУС ЛАБ» - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

И.А. Новожилова

Е.Н. Раужин

Д.А. Гусев

