

**ШЕСТОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД
ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
кассационного суда общей юрисдикции**

6 марта 2024 года

г. Самара

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Бросовой Н.В.,
судей Туляковой О.А., Тарасовой С.М.,
с участием прокурора Сальникова А.А.,

рассмотрела в открытом судебном заседании с помощью видеоконференцсвязи кассационную жалобу [REDACTED] на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 2 ноября 2023 года по гражданскому делу № 2-[REDACTED]/2023 по иску [REDACTED] к федеральному казенному предприятию «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» о признании приказа о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Бросовой Н.В., возражения представителя ответчика ФКП «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» по доверенности [REDACTED], заключение прокурора Сальникова А.А., проверив материалы дела, судебная коллегия

установила:

[REDACTED] обратилась в суд с иском к федеральному казенному предприятию «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» о признании приказа о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав в обоснование требований, что на основании заключенного с ФКП «НПО КЗТМ» трудового договора от 01 июня 2010 года она была принята на должность уборщика производственных и служебных помещений. Согласно дополнительного соглашения от 01 апреля 2022 года ей был установлен оклад в размере 14853 рубля. В соответствии с дополнительным соглашением № от 01 мая 2022 года ей была установлена 20-ти часовая рабочая неделя. В течение более десяти лет она работала, не имея никаких взысканий по поводу исполнения своих трудовых обязанностей до момента, когда в ноябре 2021 года новым начальником цеха стал [REDACTED]. Истица указывает, что с момента утверждения [REDACTED] в должности начальника цеха он стал создавать всяческие трудности для выполнения работником трудовых обязанностей, в частности, оказывал психологическое давление с целью, чтобы истица написала заявление об увольнении по собственному желанию. С апреля 2022 года ей стали задерживать выплату заработной платы. Данное обстоятельство, а именно - невыплату полагающейся по трудовому договору заработной платы истица сочла грубейшим нарушением ее законных прав и

интересов, поскольку каких-либо объяснений по какой причине не выплачивают причитающиеся денежные средства по трудовому договору ей никто не предъявлял. В связи с указанными обстоятельствами она обращалась с жалобами в адрес директора ФКП «НПО КЗТМ», в Министерство Труда и Социальной защиты РФ (Государственной инспекции труда в Республике Татарстан), а также в прокуратуру. В соответствии с положениями статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации истица написала заявление на имя директора ФКП «НПО КЗТМ», а также направила телеграмму, где сообщила, что пока ей не будет выплачена в полном объеме заработная плата, то она не будет выходить на рабочее место с момента подачи заявления, то есть с 14-го июля 2022 года. Однако, несмотря на ее извещения, в которых она указала причину своего невыхода на рабочее место, начальником цеха № 21 ██████ была составлена докладная на имя директора ФКП «НПО КЗТМ», в которой он сообщил о невыходе истицы на работу 14, 15 и 18 июля 2022 года без уважительной причины. На основании данной докладной в отношении истицы генеральным директором ФКП «НПО КЗТМ» ФИО6 был вынесен 5-го августа 2022 года приказ № ██████ о ее увольнении с работы. Не согласившись с увольнением, истица подала иск в Вахитовский районный суд г. Казани о признании приказа о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Решением Вахитовского районного суда г. Казани от 27 октября 2022 года по делу № 2-█████/2022 ее исковые требования были полностью удовлетворены. В ноябре 2022 года она вновь приступила к выполнению своих трудовых обязанностей уборщика производственных и служебных помещений в ФКП «НПО КЗТМ». Однако в декабре 2022 года она вновь обнаружила, что причитающаяся ей заработная плата за ноябрь 2022 года была выплачена не в полном объеме. Истицей было получено только 7 281 рубль 44 копейки, что составило лишь 50 % от причитающейся заработной платы. Тогда она вновь письменно уведомила администрацию ФКП «НПО КЗТМ» о своём невыходе на работу с 15 декабря 2022 года до полного расчёта с ней (в соответствии с положениями ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации) путём подачи заявления (ВХ. № 159), а также обратилась с жалобой в Министерство Труда и Социальной защиты РФ (Государственной инспекции труда в Республике Татарстан). 23 декабря 2022 года по требованию администрации ФКП «НПО КЗТМ» (по телефону) она написала письменное объяснение, в котором подтвердила факты, указанные в заявлении от 16 декабря 2022 года (ВХ, № 159). После новогодних праздников истицей был получен письменный ответ из Министерства Труда и Социальной защиты РФ (Государственной инспекции труда в Республике Татарстан), а также письменное требование из ФКП «НПО КЗТМ», из которых она узнала, что начисление ей заработной платы было сокращено на основании ее заявления от 1 мая 2022 года о переводе пол ставки. Истица указывает, что действия работодателя (ФКП «НПО КЗТМ») трудовой инспекцией были в данном случае признаны законными, несмотря на то, что такая заработная плата была начислена за фактически те же выполненные объёмы работ, которые она выполняла ранее в рамках Дополнительного соглашения от 01 апреля 2022 года, которым ей был установлен оклад в размере 14 853 рубля. Указывает, что полагала, что данное дополнительное соглашение от 01 апреля 2022 года уже является переводом ее на работу на пол ставки. Вышеуказанное заявление ее просили подписать в качестве дополнения к нему. 31 октября 2022 года ею было заключено дополнительное соглашение с ответчиком, согласно которого ей был установлен оклад в размере 16 000 рублей. Никаких уведомлений о том, что заработная плата ей сокращена на 50 % она не получала, о том, что ей об этом известно она нигде не расписывалась. В ноябре 2022 года она выполняла работы, которые выполняла и раньше, рассчитывая получить за них оплату в размере 14 853 рубля, а получила в два раза меньше, что указывает на наличие обмана со стороны ответчика. В дальнейшем ею был получен письменный приказ № 3 от 13 декабря 2023 года об увольнении с работы и расторжении трудового договора. Вышеуказанные действия ответчика в данном случае

считает незаконными, грубо нарушающими ее законные права и интересы, поскольку ее невыход на работу был обусловлен положениями ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, из-за неполучения заработной платы в полном объеме. О том, что заработная плата была сокращена она уведомлена установленным образом не была, то есть в данном случае усматривается вина работодателя. Полагает, что важным условием правильного применения мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных в ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, является учет тяжести совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельств его совершения и поведения работника, его отношение к труду. Эти действия со стороны ответчика выполнены не были, поэтому процедура увольнения была нарушена, что само по себе является основанием для восстановления нарушенных прав. Считает, что ответчик должен выплатить средний заработок за время вынужденного прогула за период с 15 декабря 2022 года, и вплоть до вынесения судом решения по делу. В результате незаконного увольнения она осталась без средств к существованию, а указанное основание увольнения пагубно отразилось на ее репутации, и ограничивает ее возможности трудоустройства. Полагает, что в силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации ответчик обязан компенсировать причиненные ей нравственные страдания, выплатив компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей. Просит признать незаконным приказ генерального директора ФКП «НПО КЗТМ» ФИО6 № 3 от 13 января 2022 года об увольнении ее по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; взыскать с ответчика в ее пользу среднюю заработную плату за время вынужденного прогула за период с 15 декабря 2022 года, до момента вынесения судебного решения; компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в размере 50 000 рублей.

Решением Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 3 мая 2023 года иски требования [REDACTED] к федеральному казенному предприятию «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» о признании приказа о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, удовлетворены частично. Признан незаконным приказ федерального казенного предприятия «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» от 13 января 2023 года № 3 о прекращении с [REDACTED] трудовых отношений по основанию, предусмотренному подпунктом А пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным. Восстановлена [REDACTED] на работе в федеральном казенном предприятии «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» в должности уборщика производственных и служебных помещений. Взысканы с федерального казенного предприятия «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» в пользу [REDACTED] средний заработок в общей сумме 47 682,9 руб., компенсация морального вреда в сумме 20 000 руб. Решение в части выплаты работнику заработной платы в течение трех месяцев, а также в части восстановления на работе суд указал - подлежит немедленному исполнению. Взыскана с федерального казенного предприятия «Научно-производственное объединение «Казанский завод точного машиностроения» госпошлина в бюджет в размере 2530,49 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 2 ноября 2023 года решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 3 мая 2023 года отменено, принято новое решение об отказе в заявленных требованиях.

В кассационной жалобе, поданной [REDACTED] ставится вопрос об отмене апелляционного определения и оставлении в силе решения суда первой инстанции.

Стороны в заседание судебной коллегии не явились, извещались надлежащим образом и своевременно.

Руководствуясь положениями ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, надлежащим образом извещенных о дне слушания дела.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав заключение прокурора Сальникова А.А., полагавшего апелляционное определение подлежащим отмене, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно части первой статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

Как установлено судом, 1 июня 2010 года между ФКП «НПО «КЗТМ» и ██████████ заключен трудовой договор ██████████, согласно которому ██████████ принята на работу, на должность уборщика производственных и служебных помещений.

Норма рабочего времени установлена 40 часов в неделю (пункт 2.1.), оклад установлен в размере 4330 рублей (пункт 2.2.).

Дополнительным соглашением от 1 апреля 2022 года ██████████ к трудовому договору ██████████ от 1 июня 2010 года, работнику установлен должностной оклад в размере 14 853 рублей, график работы - пятидневка (8 часовой рабочий день), продолжительность рабочей недели 40 часов.

Дополнительным соглашением от 1 мая 2022 года ██████████ внесены изменения в трудовой договор № от 1 июня 2010 года, пункт 2.1. изложен в следующей редакции: «Норма рабочего времени составляет 20 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье и неполный 4-часовой рабочий день, режим работы с 7:00 до 11:00 часов, без перерыва для питания и отдыха».

Основанием для внесения изменений в трудовой договор ██████████ от 1 июня 2010 года послужило заявление ██████████ о переводе ее на 0,5 ставки.

Дополнительным соглашением от 31 октября 2022 года № к трудовому договору работнику установлена 20-ти часовая рабочая неделя, оклад 16 000 рублей.

Приказом работодателя от 13 января 2023 года ██████████ трудовые отношения между сторонами прекращены по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за прогул без уважительных причин с 13 января 2023 года.

Основанием для издания приказа послужили: Акт об отсутствии работника в рабочее время на рабочем месте от 21 декабря 2022 года, табель учета рабочего времени, объяснения ██████████ от 23 декабря 2022 года.

15 декабря 2022 года от ██████████ в адрес работодателя поступило заявление в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации о приостановлении трудовой деятельности до выплаты заработной платы в полном объеме за период с 1 ноября 2022 года по 30 ноября 2022 года.

В период с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года ██████████ в свое рабочее время на своем рабочем месте в ФКП «НПО «КЗТМ» отсутствовала.

По обстоятельствам, касающимся отсутствия работника на рабочем месте в ФКП «НПО «КЗТМ» в период с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года, 21 декабря 2022 года работодателем ФКП «НПО «КЗТМ» составлен соответствующий акт об отсутствии работника на рабочем месте в рабочее время.

21 декабря 2022 года и 24 декабря 2022 года работодателем ФКП «НПО «КЗТМ» в адрес ██████████ направлены письменные требования о предоставлении письменных объяснений по обстоятельствам, касающимся отсутствия работника на рабочем месте в ФКП «НПО «КЗТМ» в период с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года.

29 декабря 2022 года от ██████████ в адрес работодателя ФКП «НПО «КЗТМ» поступили письменные объяснения, согласно содержанию которых причиной отсутствия работника на рабочем месте в ФКП «НПО «КЗТМ» в период с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года является невыплата заработной платы в полном объеме, начисленной за период с 1 ноября 2022 года по 30 ноября 2022 года.

Ответчик расценил действия ██████████ как грубое нарушение трудовой дисциплины и применил к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения за совершение прогула в соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вступившим в законную силу решением Вахитовского районного суда города Казани от 27 сентября 2022 года приказ ФКП «НПО «КЗТМ» от 5 августа 2022 года №/к о прекращении с ██████████ трудовых отношений по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации признан незаконным. ██████████ восстановлена на работе в ФКП «НПО «КЗТМ» в должности уборщика производственных и служебных помещений. С ФКП «НПО «КЗТМ» в пользу ██████████ взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в общей сумме 51 631 рубль 84 копейки, компенсация морального вреда в сумме 4000 рублей.

Указанным решением суда установлено, что приказом работодателя от 5 августа 2022 года ██████████ трудовые отношения между сторонами прекращены по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание с 8 августа 2022 года. Основанием для привлечения ██████████ к дисциплинарной ответственности послужил факт отсутствия на рабочем месте 14, 15, 18 июля 2022 года. Согласно актам от 16 июня 2022 года, 20 июня 2022 года работник ██████████ отсутствовала на рабочем месте 16 июля 2022 года с 07:00 часов по 07:36 часов, с 10:24 часов по 11:00 часов, 20 июля 2022 года с 08:39 часов по 11:00 часов. 14 июля 2022 года ██████████ путем подачи заявления известила работодателя в письменной форме о приостановлении работы на весь период до выплаты задержанной суммы за период работы с 1 апреля 2022 года по 24 апреля 2022 года и с 14 июня 2022 года по 30 июня 2022 года.

Удовлетворяя исковые требования ██████████, суд указал, что в период с 14 июля 2022 года работником было заявлено о приостановлении работы в связи с задержкой заработной платы, в связи с чем признал выводы работодателя о совершении работником дисциплинарного проступка в виде отсутствия 14, 15, 18 июля 2022 года на рабочем месте не соответствующим фактическим обстоятельствам дела.

Рассматривая настоящие исковые требования, суд первой инстанции принял во внимание причины отсутствия ██████████ на рабочем месте, которые послужили основанием для вынесения оспариваемого приказа от 13 января 2023 года.

Разрешая спор в части требований истца о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении истца на работе в прежней должности, руководствуясь положениями статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенными в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суд первой инстанции принял во внимание, что судом по ранее вынесенному решению, вступившем в законную силу, были признаны обоснованными действия ██████████ по приостановлению работы до выплаты работодателем заработной платы в полном объеме; а также действия работодателя по начислению заработной платы за ноябрь 2022 года в размере, отличающимся от того, каким он был установлен решением Вахитовского районного суда города Казани от 27 сентября 2022

года, и пришел к выводу об отсутствии в действиях истца признаков злоупотребления правом.

Суд первой инстанции принял во внимание то обстоятельство, что в нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не предоставил в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении [REDACTED] решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение [REDACTED], ее отношение к труду.

С данными выводами не согласился суд апелляционной инстанции. Отменяя решение суда и отказывая в удовлетворении требований, суд апелляционной инстанции исходил из следующего.

Коллективным договором на 2020-2022 годы, утвержденным на конференции работников ФКП «КЗТМ» 18 февраля 2020 года, заработная плата работникам предприятия выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца 27 числа текущего месяца (в размере 50 % месячной тарифной ставки (оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности)); окончательный расчет производить 12 числа следующего месяца (пункт 4.14.2.).

Как установлено судом, на основании заявления [REDACTED] о переводе ее на 0,5 ставки, дополнительным соглашением от 31 октября 2022 года № к трудовому договору истцу установлена 20-ти часовая рабочая неделя, оклад 16 000 рублей.

Приказом генерального директора ФКП «НПО «КЗТМ» от 17 октября 2022 года [REDACTED] внесены изменения в штатное расписание с 1 ноября 2022 года в отношении штатной единицы по должности «Уборщик производственных и служебных помещений в автоматной-механическом цехе [REDACTED]», занятой работником [REDACTED], установлен размер оплаты труда, соответствующий 0,5 тарифной ставки (оклада), что с учетом доплат, составляет денежную сумму в размере 8 320 рублей.

Согласно табелю учета рабочего времени в период с 1 ноября 2022 года по 30 ноября 2022 года [REDACTED] отработано 19 рабочих дней, соответственно начислена заработная плата в сумме 7281 рубль 44 копейки, исходя из тарифной ставки 16000 рублей, с учетом ставки 0,5.

Согласно расчетному листку за ноябрь 2022 года, истцу начислена заработная плата в размере 61 814 рублей 29 копеек, в том числе средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 51631 рубль 84 копейки по решению Вахитовского районного суда города Казани по делу №, с учетом удержания подоходного налога в сумме 7854 рубля, истцу выплачено 53 856 рублей 93 копейки.

Указанные суммы, согласно представленным ответчиком суду апелляционной инстанции платежным поручениям, ФКП «НПО «КЗТМ» перечислило в АО «Альфа Банк» работникам предприятия аванс за ноябрь 2022 года - 25 ноября 2022 года, а заработную плату - 12 декабря 2022 года, в том числе [REDACTED]

Суд апелляционной инстанции посчитал, что ответчик заработную плату за ноябрь 2022 года [REDACTED] перечислил в сроки, установленные коллективным договором, то есть аванс 25 ноября 2022 года, поскольку 27 число выходной день (воскресенье), а заработную плату 12 декабря 2022 года, в связи чем 15 декабря 2022 года, то есть через 3 дня после получения заработной платы, у истца отсутствовали основания для приостановления работы в связи с невыплатой заработной платы за ноябрь 2022 года.

Доказательств незаконного лишения возможности трудиться, равно как и доказательств неисполнения трудовых обязанностей по вине работодателя по причине недопуска на рабочее место, истцом суду не представлено и судом не выявлено.

Доводы истца о наличии у него уважительных причин отсутствия на работе в спорный период времени в связи с приостановлением работы в порядке статьи 142

Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции посчитал, что не основаны на законе и не свидетельствуют об отсутствии оснований для его увольнения за прогул с учетом следующего.

Как указывает истец, основанием для приостановления работы с 15 декабря 2022 года послужила невыплата в полном объеме заработной платы за ноябрь 2022 года. В своих пояснениях [REDACTED] указала, что полагала дополнительное соглашение от 1 апреля 2022 года, которым ей установлен оклад в размере 14 853 рубля, уже является переводом на 0,5 ставки. Более того, с ноября ей установлен оклад в размере 16000 рублей, каких-либо уведомлений о том, что заработная плата сокращена на 50%, она не получала. В связи с чем Ефимова Г.П. рассчитывала получить за заработную плату за выполненную работу в размере 14853 рубля, а получила 7281 рубль 44 копейки, то есть в два раза меньше.

Суд апелляционной инстанции указал, что из буквального толкования положений статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что право на приостановление работы у работника возникает при соблюдении определенных условий, а именно, извещения работодателя в письменной форме и в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, при этом речь идет о задержке выплаты заработной платы, а не ее части.

Суд апелляционной инстанции отметил, что наличие между сторонами трудового договора индивидуального трудового спора о размере оплаты труда работника не влечет возможности применения положений части 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая, что гарантия защиты трудовых прав работника путем разрешения индивидуальных трудовых споров регламентирована положениями статей 382, 383 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом соблюдение порядка их рассмотрения обязательно как для работодателя, так и для работника. Предусмотренное частью 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и предполагающее право работника в период приостановления работы отсутствовать на рабочем месте, а также предусматривающее сохранение среднего заработка на весь период приостановления работы независимо от присутствия или отсутствия работника на рабочем месте (части 3, 4 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации) относится (по смыслу статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации) к праву на самозащиту работником своих трудовых прав и такое право не может быть реализовано работником с нарушением общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (пункт 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что поскольку не выплаты или несвоевременной выплаты заработной платы, в ходе рассмотрения дела, не установлено, отсутствие [REDACTED] на работе с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года без уважительных причин является прогулом.

Таким образом, указанные [REDACTED] причина невыхода на работу и неисполнения трудовых обязанностей с 15 декабря 2022 года не является законным основанием для приостановления работы и не может быть признана уважительной причиной отсутствия на рабочем месте. В ходе судебного разбирательства доказательств наличия уважительных причин отсутствия на рабочем месте с 15 декабря 2022 года по 21 декабря 2022 года истцом в соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представлено не было.

Так же суд апелляционной инстанции указал, что при этом 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.

Приказом от 24 июня 2022 года №к [REDACTED] привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания в связи с нарушением части 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 7.9 Правил трудового распорядка для работников ФКП «Казанский завод точного машиностроения».

Приказом от 8 июля 2022 года [REDACTED] привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора в связи с нарушением части 2 статьи. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 7.9 Правил трудового распорядка для работников ФКП «Казанский завод точного машиностроения».

Наложённое дисциплинарное взыскание в виде увольнения, вопреки выводам суда первой инстанции, соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка, учитывая, что отсутствие на работе без уважительных причин и неисполнение трудовых обязанностей в течение недели является грубым нарушением трудовой дисциплины, свидетельствует о недобросовестном и безответственном отношении к труду.

Судебная коллегия кассационной инстанции не может согласиться с выводами суда апелляционной инстанции, поскольку выводы суда апелляционной инстанций основаны на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с нарушением норм процессуального права.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части первой 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 в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В силу статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника за прогул является применением дисциплинарного взыскания.

В соответствии с частями первой, второй 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.

Из приведенной нормы следует, что дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения в письменной форме либо после непредставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 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.

Согласно разъяснений, содержащихся в пункте 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Трудового Кодекса Российской Федерации» если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, то есть отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 Трудового Кодекса Российской Федерации); за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 Трудового Кодекса Российской Федерации); за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Решение работодателя об установлении факта отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин и, как следствие, увольнение 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 оценивает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, в том числе проверяет и оценивает обстоятельства и мотивы отсутствия работника на работе, а также добросовестность его действий (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2018 года № 1893-О).

Частью второй статьи 56 ГПК РФ установлено, что 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.

По смыслу данной нормы, бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон.

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).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (часть 4 статьи 198 ГПК РФ) (норма приведена в редакции, действовавшей на момент рассмотрения спора судом).

Судами установлено, что истец не вышла на работу, из-за того, что посчитала выплату заработной платы не в полном объеме.

Суд первой инстанции разрешая спор в части требований истца о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении истца на работе в прежней должности, руководствуясь положениями статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенными в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», принял во внимание, что судом по ранее вынесенному решению, вступившем в законную силу, были признаны обоснованными действия [REDACTED] по приостановлению работы до выплаты работодателем заработной платы в полном объеме; а также действия работодателя по начислению заработной платы за ноябрь 2022 года в размере, отличающимся от того, каким он был установлен решением Вахитовского районного суда города Казани от 27

сентября 2022 года, и пришел к выводу об отсутствии в действиях истца признаков злоупотребления правом.

Между тем, суд апелляционной инстанции, отменяя решение и не соглашаясь с выводами суда первой инстанции, не установил, знала ли истец о наличии у нее заработка 0,5 доли от оклада, с учетом принятого вышеуказанного решения от 27 сентября 2022 года, которым были взысканы суммы заработка от оклада, без учета неполного рабочего времени, нет ли у истца добросовестного заблуждения. Поскольку как указывает истец, она всегда выполняла трудовую функцию с сокращенным рабочим днем, за заработную плату в размере 14 853 руб., о том, что ей сокращена заработная плата, она не знала. Были ли работодателем разъяснены, при подписании дополнительного соглашения о получении ею заработной платы в размере половины оклада, указанного в дополнительном соглашении, поскольку работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении.

Согласно части 2 статьи 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Частью 4 названной статьи предусмотрено, что работник, отсутствовавший в своем рабочем месте на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Таким образом, защита права работника на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21 Трудового кодекса РФ) осуществляется способами, предусмотренными трудовым законодательством (статья 352 Трудового кодекса РФ), включая самозащиту данного права в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней путем приостановки работы на весь период до выплаты задержанной суммы (часть вторая статьи 142 Трудового кодекса РФ).

Установленный названной нормой механизм осуществления работником самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы, направленный на обеспечение реализации работником права на защиту трудовых прав и свобод, вместе с тем в целях соблюдения баланса прав и свобод сторон трудового договора закрепляет обязанность работника выйти на работу после получения уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

Указывая на отсутствие у истца права на применение ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, судом апелляционной инстанции не выяснено, направлял ли работодатель требование о том, что истцу выплачена заработная плата в полном объеме, и проинформировал ли работодатель работника о необходимости приступить к работе. Следовательно довод об отсутствии уважительности причины неявки на работу основан на неверном толковании норм права. Именно на работодателе лежит обязанность доказать правильность увольнения истца.

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

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6

части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 года № 75-О-О, от 24 сентября 2012 года № 1793-О, от 24 июня 2014 года № 1288-О, от 23 июня 2015 года № 1243-О, от 26 января 2017 года № 33-О и др.).

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 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был 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 первый, второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

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 (за прогул) обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом, исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был 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.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении вопроса о законности увольнения [REDACTED] на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) судом апелляционной инстанций применены неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены. Вследствие этого спор по иску [REDACTED] разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанций о том, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту а пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с прогулом, а также без нарушения процедуры увольнения, являются правомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. Суд апелляционной инстанции формально подошел к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учетом приведенного выше апелляционное определение нельзя признать законным. Оно принято с нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 379.7 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной 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.

Руководствуясь статьями 379.6, 379.7, 390 и 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 2 ноября 2023 года отменить, направить дело на новое рассмотрение в Верховный Суд Республики Татарстан.

Председательствующий

Н.В. Бросова

Судьи

О.А. Тулякова

С.М. Тарасова