

ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 13 октября 2025 г. N 88-16765/2025

Дело N 2-37/2025
51RS0016-01-2024-001319-64

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

председательствующего Козловой Е.В.,

судей Акуловой Е.В., Стешовиковой И.Г.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-37/2025 по иску Т. к АО "Апатит" о взыскании компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием,

по кассационной жалобе Т. на решение Кировского городского суда Мурманской области от 20 января 2025 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 9 апреля 2025 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Стешовиковой И.Г., заключение прокурора Мазиной О.Н., судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Т. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее - АО) "Апатит" о взыскании денежной компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием.

Решением Кировского городского суда Мурманской области от 20 января 2025 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 9 апреля 2025 г., исковые требования Т. удовлетворены частично. С АО "Апатит" в пользу Т. взыскана денежная компенсация морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, в размере 379200 руб.; в удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

С АО "Апатит" в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 3000 руб.

В кассационной жалобе истец ставит вопрос об отмене постановленных судебных актов, как принятых с нарушением норм материального и процессуального права, полагает взысканный размер компенсации морального вреда заниженным, необоснованно определенным с применением порядка, установленного Отраслевым соглашением.

Ответчик представил возражения на кассационную жалобу. Прокуратурой Мурманской области также представлены возражения на кассационную жалобу.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью пятой статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, возражений на кассационную жалобу, выслушав заключение прокурора, поддержавшего доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 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.

По настоящему делу такие нарушения допущены нижестоящими судами.

Судом при рассмотрении дела установлено, что Т. в период с 6 сентября 1988 г. по 7 августа 2015 г. состоял в трудовых отношениях с АО "Апатит" (прежние наименования - ПО "Апатит" им. С.М. Кирова, ОАО "Апатит"), работая, в том числе подсобным рабочим горно-бытового комбината Юкспорского рудника ПО "Апатит" (стаж 10 дней), учеником горнорабочего 9-го участка подземные условия Юкспорского рудника ПО "Апатит" (стаж 2 месяца), горнорабочим 2р того же участка (стаж 11 месяцев), горнорабочим 2-4р 8 участка подземные условия Кировского рудника (стаж 4 г. 10 месяцев), машинистом электровоза 4р участок внутрирудничного транспорта N 1 Кировского рудника (стаж 1 год 3 месяца), горнорабочим 4р 8 участка подземные работы с правом работы машинистом электровоза Кировский рудник (стаж 4 г. 4 месяца), машинистом погрузочно-доставочной машины (ПДМ) 5р 8-го участка подземные условия Кировского рудника (15 лет 3 месяца), горнорабочим 3р бригада подготовки участка N 1 подземные работы Кировского рудника (стаж 2 месяца), что подтверждается имеющимися в материалах дела копиями трудовой книжки, трудового договора, приказов о приеме на работу, переводах и расторжении трудового договора.

Стаж работы истца в организации ответчика в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов составил 26 лет 9 месяцев.

Из санитарно-гигиенической характеристики условий труда N 09-02-03/11 от 21 марта 2016 г. следует, что условия труда Т. в профессиях горнорабочего, машиниста ПДМ не соответствуют СН 2.2.5.1313-03; СН 2.2.4/2.1.8.562-96; СН 2.2.4/2.1.8.566-96; в профессии машинист электровоза не соответствуют СН 2.2.4/2.1.8.562-96.

По результатам обследования в клинике профзаболеваний НИЛ ФБУН "СЗНЦ гигиены и общественного здоровья" 22 июня 2016 г. Т. впервые установлены профзаболевания, которые обусловлены длительным воздействием вредных

производственных факторов (тяжесть трудового процесса, производственный шум), установлены основные диагнозы: <данные изъяты>.

По результатам обследования в ФКУ "ГБ МСЭ по Самарской области" в 2017-2022 г.г. профзаболевания подтверждаются, динамики в течение профзаболеваний нет. Даны аналогичные рекомендации по прохождению истцом лечения, обследований в связи с имеющимся у него профессиональным заболеванием.

Согласно актам о случае профессионального заболевания N 124/1, 124/2, 124/3, 124/4 от 22 июня 2016 г. профессиональные заболевания у истца возникли в результате длительной работы, в течение 26 лет 9 месяцев, во вредных производственных условиях АО "Апатит" в профессиях: подсобным рабочим горно-бытового комбината Юкспорского рудника ПО "Апатит" (стаж 10 дней), ученик горнорабочего 9-го участка подземные условия Юкспорского рудника ПО "Апатит" (стаж 2 месяца), горнорабочего 2р того же участка (стаж 11 месяцев), горнорабочего 2-4р 8 участка подземные условия Кировского рудника (стаж 4 г. 10 месяцев), машиниста электровоза 4р участок внутрирудничного транспорта N 1 Кировского рудника (стаж 1 год 3 месяца), горнорабочий 4р 8 участка подземные работы с правом работы машиниста электровоза Кировский рудник (стаж 4 г. 4 месяца), машинист погрузочно-доставочной машины (ПДМ) 5р 8-го участка подземные условия Кировского рудника (15 лет 3 месяца), горнорабочий 3р бригада подготовки участка N 1 подземные работы Кировского рудника (стаж 2 месяца), когда Т. из-за несовершенства, с гигиенической точки зрения, технологического процесса и горного оборудования подвергался сочетанному воздействию вредных производственных факторов, в том числе тяжести трудового процесса. Стаж работы истца в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов составил 26 лет 9 месяцев. Ранее профессиональные заболевания не устанавливались, вины работника в возникновении профзаболеваний не усматривается (пункты 9, 17, 19).

По сведениям ФКУ "ГБ МСЭ по Самарской области" Т. установлена степень утраты профессиональной трудоспособности 30% (10% + 10% + 10%) с 30 октября 2022 г. бессрочно, инвалидность не установлена.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 22, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, статей 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, статьи 8 Федерального закона от 28 августа 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", оценив представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в их совокупности, учитывая, что полученное истцом профессиональное заболевание находится в причинной связи с выполнением работы и условиями труда (длительного воздействия на его организм вредных неблагоприятных производственных факторов), в которых истец работал у ответчика, в связи с чем, пришел к выводу, что имеются основания для возложения на ответчика, который не в полной мере обеспечил безопасные условия труда работника, обязанности по компенсации истцу морального вреда.

Определяя размер денежной компенсации морального вреда, суд руководствовался нормами трудового и гражданского законодательства, разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, а также с учетом положений статей 45 - 49 Трудового кодекса Российской Федерации принял во внимание нормы Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической

промышленности Российской Федерации на 2016-2018 годы, действовавшем на дату выявления у истца профессионального заболевания.

Так, пунктом 6.1.2 указанного Соглашения предусмотрено, что работодатели осуществляют возмещение вреда (сверх размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации) работникам в связи с профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Под возмещением вреда понимается компенсация в денежной форме потерпевшему работнику морального вреда, нравственных и физических страданий.

Пунктом 6.1.2 Отраслевого тарифного соглашения предусмотрено, что работодатели осуществляют возмещение вреда (сверх размеров, предусмотренных законодательством РФ) работникам в связи с их трудовым увечьем или профессиональными заболеваниями, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, а также семьям работников в связи с гибелью работников в результате несчастных случаев на производстве, связь с производственной деятельностью которых подтверждена материалами Актов специального расследования. Под возмещением вреда понимается компенсация в денежной форме потерпевшему работнику или его семье морального вреда, нравственных и физических страданий, связанных со смертью или стойкой (не менее 1 года) потерей трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве.

Пункт 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения предусматривает гарантированную минимальную сумму выплат потерпевшему работнику при получении профессионального заболевания - 30% от заработка работника за два года.

Материалами дела подтверждено, что коллективным договором АО "Апатит" на 2013-2016 годы, иными локальными нормативными актами работодателя порядок осуществления выплат с целью возмещения работнику морального вреда, связанного со стойкой (не менее 1 г.) потерей трудоспособности, не установлен, дополнительных (добровольных) страховых программ осуществления выплат с целью возмещения вреда, финансируемых работодателем, не имеется.

При таких обстоятельствах, суд указал, что порядок выплаты работникам компенсации морального вреда в связи с выявлением у них профессионального заболевания и ее конкретный размер определены в Отраслевом тарифном соглашении по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химикофармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, а право работников АО "Апатит" на выплату единовременного пособия именно в качестве компенсации морального вреда, причиненного вследствие утраты работником профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, предусмотрено пунктом 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения.

Вместе с тем по решению сторон "Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химикофармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016 - 2018 годы" в отношении АО "Апатит" от 23 октября 2015 г. приостановлено действие положения подпункта 2 пункта 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения, устанавливающего порядок и размеры возмещения вреда, связанного с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями, на срок с 1 января 2016 г. до 31 декабря 2018 г.

Пунктом 1 решения от 23 октября 2015 г. размер компенсации морального вреда определен пропорционально одному годовому заработку работника, в том числе при получении профессионального заболевания - 30% заработка работника за один год.

Таким образом, суд первой инстанции при определении размера компенсации морального вреда, подлежащего взысканию с ответчика, пришел к выводу, что на ответчике лежит обязанность произвести истцу выплату компенсации морального вреда в размере, не менее установленного действовавшим на момент возникновения обязательств работодателя перед работником "Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016 - 2018 годы" в размере 30% заработка работника за один год в размере 379200 руб.

Проверяя законность и обоснованность решения, постановленного судом первой инстанции, с данными выводами суда и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции, указав, что правовых оснований для удовлетворения требований истца в заявленном размере не усматривается, поскольку соглашение о компенсации морального вреда между работником и работодателем не достигнуто, в связи с чем, разрешая возникший спор, суд правильно руководствовался нормами материального права, устанавливающими гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли (промышленности).

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции находит, что с принятым решением и апелляционным определением согласиться нельзя по следующим основаниям.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей (часть 2 статьи 7), каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37), каждый имеет право на охрану здоровья (часть 2 статьи 41), каждому гарантируется право на судебную защиту (часть 1 статьи 46).

Из данных положений Конституции Российской Федерации в их взаимосвязи следует, что каждый имеет право на справедливое и соразмерное возмещение вреда, в том числе и морального, причиненного повреждением здоровья вследствие необеспечения работодателем безопасных условий труда, а также имеет право требовать такого возмещения в судебном порядке.

Согласно части 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Таким образом, никакие иные акты, за исключением федеральных законов в предусмотренных статьей 55 Конституции Российской Федерации случаях, не могут умалять и ограничивать право гражданина на полное возмещение вреда, причиненного повреждением здоровья. Соответственно, не могут ограничивать это право также и заключенные в соответствии с трудовым законодательством отраслевые соглашения и коллективные договоры.

Приведенные выше конституционные положения конкретизированы в соответствующих нормах трудового права и разъяснениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным

требованиям охраны труда; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац 14 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с данным кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 1 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Так, в соответствии с частью 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, регулируется Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", абзац второй пункта 3 статьи 8 которого предусматривает, что возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Из разъяснений данных в абзаце 2 пункте 46 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда", следует, что возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (часть восьмая статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации). Однако компенсация морального вреда в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не предусмотрена и согласно пункту 3 статьи 8 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" осуществляется причинителем вреда.

Согласно части 1 статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (часть 2 статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В пункте 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда" разъяснено, что суду при определении размера компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника необходимо учитывать, в числе других обстоятельств, значимость для работника нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя. В частности, реализация права работника на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации) предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: на справедливую оплату труда, на отдых, на безопасные условия труда, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др.

Размер компенсации морального вреда, присужденный к взысканию с работодателя в случае причинения вреда здоровью работника вследствие профессионального заболевания, причинения вреда жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, в том числе в пользу члена семьи работника, должен быть обоснован, помимо прочего, с учетом степени вины работодателя в причинении вреда здоровью работника в произошедшем несчастном случае.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда", факт получения потерпевшим добровольно предоставленной причинителем вреда компенсации как в денежной, так и в иной форме, как и сделанное потерпевшим в рамках уголовного судопроизводства заявление о полной компенсации причиненного ему морального вреда, не исключает возможности взыскания компенсации морального вреда в порядке гражданского судопроизводства. Суд вправе взыскать компенсацию морального вреда в пользу потерпевшего, которому во внесудебном порядке была выплачена (предоставлена в неденежной форме) компенсация, если, исходя из обстоятельств дела, с учетом положений статей 151 и 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации придет к выводу о том, что компенсация, полученная потерпевшим, не позволяет в полном объеме компенсировать причиненные ему физические или нравственные страдания.

Из изложенного следует, что работник может обратиться с требованием о компенсации морального вреда, причиненного вследствие утраты им профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, непосредственно к работодателю, который обязан возместить вред работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Если соглашение сторон трудового договора о компенсации морального вреда, причиненного работнику утратой профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, отсутствует или стороны не достигли соглашения

по размеру компенсации морального вреда, то работник имеет право обратиться в суд для разрешения такого спора.

В случае спора размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера, причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости вне зависимости от размера, установленного соглашением сторон, и вне зависимости от имущественного ущерба, которым в случае трудового увечья или профессионального заболевания является утраченный средний заработок работника.

При этом, положения отраслевых соглашений и коллективных договоров, предусматривающие выплату компенсации морального вреда, причиненного работнику утратой профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, означают лишь обязанность работодателя при наличии соответствующих оснований выплатить в бесспорном порядке компенсацию морального вреда в предусмотренном размере.

Учитывая приведенные нормы материального права и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, находит заслуживающими внимание доводы кассационной жалобы истца о наличии оснований для взыскания с ответчика компенсации морального вреда по основаниям ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом, моральный вред, взысканный по основаниям Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016-2018 годы, действовавшем на момент выявления у истца профессионального заболевания, является обязанностью работодателя по возмещению вреда работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, однако не обеспечивает полноценной защиты нарушенного права истца, подлежащего защите, в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

С учетом изложенного суд кассационной инстанции приходит к выводу, что при рассмотрении дела суды первой и апелляционной инстанций в результате неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права не определили все обстоятельства, имеющие значение для дела, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности, имеющиеся доказательства, в связи с чем выводы судов не могут быть признаны основанными на законе.

На указанные выше нарушения норм материального права судом первой инстанции истец указывал в апелляционной жалобе, однако судом апелляционной инстанции эти нарушения устранены не были.

С учетом изложенного, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 9 апреля 2025 г. подлежит отмене, с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть все приведенное выше и разрешить иски на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, и установленных по делу обстоятельств.

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

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 9 апреля 2025 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Мотивированное определение изготовлено 17 октября 2025 г.
