

# ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 3 декабря 2025 г. N 88-26450/2025

Дело N 2-279/2025

УИД N 23RS0005-01-2025-000101-70

N дела суда 1-й инстанции 2-279/2025

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

председательствующего Мотиной И.И.,

судей Фрид Е.К., Якубовской Е.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению А. к обществу с ограниченной ответственностью "ФракДжет-Волга" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе представителя ответчика общества с ограниченной ответственностью "ФракДжет-Волга" по доверенности С. на решение Апшеронского районного суда Краснодарского края от 8 апреля 2025 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 июля 2025 года.

Заслушав доклад судьи Фрид Е.К., выслушав мнение представителя ООО "ФракДжет-Волга" по доверенности С., поддержавшей доводы кассационной жалобы, заключение прокурора отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Ш., полагавшей судебные постановления подлежащими оставлению без изменения, судебная коллегия

установила:

А. обратился в суд с иском к ООО "ФракДжет-Волга" (далее по тексту также Общество) о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что с 19 мая 2021 года истец состоял в трудовых отношениях с ООО "ФракДжет-Волга", работая в должности инженера-энергетика обособленного подразделения ООО "ФракДжет-Волга" Ангара. Приказом генерального директора Общества К. от 12 декабря 2024 года N 65 дв (далее - приказ N 1) А. подвергнут дисциплинарному взысканию в виде увольнения. Приказом Общества от 13 декабря 2024 года N 17\АНк (далее - приказ N 2) А. уволен за прогул на основании под. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием к увольнению А., как указано в приказе N 2, послужил приказ N 1. Истец считает увольнение незаконным, без учета работодателем фактических обстоятельств дела и его отношения к исполнению

им трудовых обязанностей, а также отсутствия у него ранее наложенных взысканий. По факту отсутствия на работе А. представил работодателю объяснение, в котором сообщил, что отсутствовал на работе по уважительной причине ввиду наличия у него выявленного заболевания. Увольнение было произведено без учета работодателем его семейного положения и нахождения у него на иждивении несовершеннолетних детей.

С учетом уточненных требований, А. просил суд: признать незаконными приказы № 1 и № 2, восстановить его на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с 12 декабря 2024 года по 8 апреля 2025 года включительно, в размере 407 478, 72 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Решением Апшеронского районного суда Краснодарского края от 8 апреля 2025 года иски удовлетворены частично.

Суд признал незаконным приказ ООО "ФракДжет-Волга" от 12 декабря 2024 года № 65дв о применении к инженеру-энергетику обособленного подразделения ООО "ФракДжет-Волга" Ангара А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а также приказ ООО "ФракДжет-Волга" от 13 декабря 2024 года № 17\АНл об увольнении инженера-энергетика обособленного подразделения ООО "ФракДжет-Волга" Ангара А. по п. п. "а" п. 6 ч от. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Восстановил А. на работе в должности инженера энергетика обособленного подразделения ООО "ФракДжет-Волга" Ангара.

Решение суда о восстановлении А. на работе обращено к немедленному исполнению.

С ООО "ФракДжет-Волга" в пользу А. взысканы: средний заработок за время вынужденного прогула за период с 12 декабря 2024 года по 8 апреля 2025 года включительно, в размере 407 478, 72 руб., компенсация морального вреда в размере 20 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 июля 2025 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения, апелляционная жалоба представителя ООО "ФракДжет-Волга" - без удовлетворения.

В кассационной жалобе представителя ООО "ФракДжет-Волга" содержится просьба об отмене состоявшихся по делу судебных актов и принятии по делу нового решения об отказе в удовлетворении иска. Жалоба мотивирована тем, что судом апелляционной инстанции допущены нарушения норм материального и процессуального права. В обоснование своих доводов заявитель указывает, что судами неверно установлены обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения дела.

Иные лица, участвующие в деле, будучи надлежащим образом извещенными о времени и месте рассмотрения дела, в том числе публично, путем размещения соответствующей информации на официальном сайте суда ([4kas.sudrf.ru](http://4kas.sudrf.ru)), в судебное заседание не явились, об уважительности причин неявки суду не сообщили, в связи с чем, руководствуясь статьей 379.5 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия 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.

Согласно 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.

Такие нарушения были допущены судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении настоящего дела.

При рассмотрении дела судами установлено и из материалов дела следует, что 19 мая 2021 года между ООО "ФракДжет-Волга" и А. заключен трудовой договор, на основании которого истец принят на должность "электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда" в обособленное подразделение (ОП) Чайдинское.

Организация работы - вахтовый метод, трудовые обязанности работника определены должностной инструкцией.

6 октября 2021 года А. переведен на должность "инженера - электрика" ОП Чайдинское и впоследствии переводился работодателем в прежней должности в разные обособленные подразделения ООО "ФракДжет-Волга".

26 мая 2023 года А. переведен на должность "инженера-электрика" в ОП Ангара.

Согласно сведениям, представленным ООО "ФракДжет-Волга", А. за период его работы в ООО "ФракДжет-Волга" с 22 мая 2021 года по 13 декабря 2024 года, то есть до издания приказа N 1, к дисциплинарной ответственности не привлекался, поощрений не имеет.

В период с 7 августа 2024 года по 18 августа 2024 года А. отсутствовал на рабочем месте, что зафиксировано в ежедневных актах, представленных ответчиком по этому поводу.

8 августа 2024 года работодатель запросил у А. объяснение по факту отсутствия его на рабочем месте.

1 октября 2024 года А. представил работодателю объяснение, в котором сообщил, что по прилету в г. Красноярск и устройство в гостиницу, у него ухудшилось самочувствие, была вызвана скорая помощь, от госпитализации он отказался, документов, свидетельствующих об обращении его в медицинскую организацию, не представил.

3 декабря 2024 года А. представил работодателю повторное объяснение, в котором также сообщил, что считал себя уволенным с 7 августа 2024 года, об увольнении ему сообщил его непосредственный начальник О. Д.Р.

Учитывая длительность отсутствия на рабочем месте, приказом генерального директора Общества К. от 12 декабря 2024 года № 65 дв А. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул), за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня в период с 7 августа 2024 года по 18 августа 2024 года.

Приказом ООО "ФракДжет-Волга", подписанного заместителем генерального директора Общества по кадрам П. от 13 декабря 2024 года № 17\АНк (далее - приказ № 2), А. уволен за прогул по под. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что основанием для вынесения приказа от 12 декабря 2024 года № 65 дв послужили те же обстоятельства, что и при издании приказа об увольнении истца от 13 декабря 2024 года № 17\АНк, изданным по унифицированной форме № Т-8, в связи с чем, пришел к выводу о том, что к А. было дважды применено дисциплинарное взыскание за один и тот же проступок, что в том числе следует из дат издания указанных приказов, а именно: 12 декабря 2024 года и 13 декабря 2024 года, что является нарушением требований ч. 5 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания.

Как указал суд первой инстанции, оснований для издания второго приказа не имелось, поскольку издание приказа о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения само по себе свидетельствует о расторжении с ним трудового договора, а указанное в обоих приказах основание увольнения, подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации содержится в перечне оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренном ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Проверяя законность издания приказа об увольнении истца от 13 декабря 2024 года № 17\АНк по унифицированной форме № Т-8, подписанного заместителем генерального директора ООО "ФракДжет-Волга" по кадрам П., суд посчитал, что указанному лицу в нарушение ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации и положений Устава Общества не могли быть делегированы полномочия работодателя генеральным директором К. по доверенности (представлена в дело), так как в силу положений ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации такие полномочия могут быть предусмотрены только Трудовым кодексом Российской Федерации или другим Федеральным законом, региональным законом или НПА, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В связи с этим, суд первой инстанции пришел к выводу о подписании приказа об увольнении неуполномоченным лицом, в связи с чем является недействительным по указанному основанию.

Одновременно суд первой инстанции указал, что приказ, подписанный генеральным директором К., не содержит ссылки на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, что является нарушением порядка увольнения по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и порядка оформления увольнения, предусмотренного ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и влечет за собой основания признания судом незаконности издания приказа и нарушения порядка увольнения истца.

Дополнительно суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодателем в данном случае не учтен характер совершенного нарушения трудовой дисциплины, а также обстоятельства его совершения истцом.

В данной части судом первой инстанции установлено, что А. состоял с Обществом в трудовых отношениях с 6 октября 2021 года до 12 декабря 2024 года. За указанный период времени взысканий и поощрений не имел.

Согласно справке, представленной ГБУЗ "ЦРБ Апшеронского района" от 21 февраля 2025 года, А. находился на амбулаторном и стационарном лечении в городской больнице города Хадыженска, а именно:

- с 19 августа 2024 года по 26 августа 2024 года на амбулаторном лечении у врача терапевта с диагнозом: <данные изъяты>;

- с 27 августа 2024 года по 9 сентября 2024 года на стационарном лечении, продолжил лечение амбулаторно с 10 сентября 2024 года по 24 сентября 2024 года с диагнозом: <данные изъяты>;

- 25 сентября 2024 года по 9 октября 2024 года на амбулаторном лечении с диагнозом <данные изъяты>;

- с 10 октября 2024 года по 18 ноября 2024 года на амбулаторном лечении с диагнозом: <данные изъяты>;

- с 19 ноября 2024 года по 28 ноября 2024 года на амбулаторном лечении у врача-хирурга с диагнозом - <данные изъяты>

- с 13 января 2025 года по 27 января 2025 года на амбулаторном лечении у врача-терапевта с диагнозом: <данные изъяты>.

Общий период временной нетрудоспособности А. составил 102 дня.

Основанием к увольнению А. послужил факт того, что он с 7 августа 2024 года по 18 августа 2024 года отсутствовал на рабочем месте, на телефонные звонки и сообщения в мессенджере не отвечал.

Надлежащие доказательства, свидетельствующие об этом (звонки, переписка), Обществом суду представлено не было.

При этом, как следует из объяснения А., он 1 октября 2024 года направил в адрес Общества объяснение, в котором указал, что прибыв в г. Красноярск, он почувствовал себя плохо, вызвал скорую помощь, от госпитализации отказался.

Об этом он указал в своем объяснении руководителю О. Д.Р., на что Х. ответил ему, что он (А.) уволен с 7 августа 2024 года за прогул.

Документы, свидетельствующие об обращении А. в медицинское учреждение за медицинской помощью, представлено не было. Однако Общество в своем отзыве на иск ссылается на то основание, что по факту вызова скорой помощи была запрошена информация из гостиницы, в которой проживал истец, однако гостиница данный факт не подтвердила. Письменных подтверждений этому (обращение - ответ) материалы дела также не содержат. Сведения о том, что указанная информация в рамках проводимой проверки, запрашивалась работодателем непосредственно в медицинском учреждении, в материалах дела также отсутствует.

29 ноября 2024 года Общество повторно направило в адрес А. уведомление о предоставлении им объяснений по поводу отсутствия его на рабочем месте.

3 декабря 2024 года А. вновь направил по электронной почте объяснение по факту отсутствия его на рабочем месте. Из объяснения следует, что он считал себя уволенным с 7 августа 2024 года (со слов начальника ОП Ангара ФИО10.) за прогул.

В ходе проводимой проверки по факту прогула А. работодателем не было истребовано объяснение от начальника ОП Ангара ФИО11. по факту изложенных в объяснении работника событий.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО12. факт того, что он устно говорил А., что он уволен за прогул, не подтвердил.

Основывая на данных фактических обстоятельствах дела, суд пришел к выводу о том, что во время судебного разбирательства не были устранены противоречия в отношении причин совершенного работником проступка, которые назвал работник, а доводы работодателя в указанной части о применении к работнику дисциплинарного наказания в виде увольнения, являются необъективными и непроверенными с достаточной тщательностью, что указывает на то, что данные противоречия должны толковаться в пользу работника, как более слабой стороны в трудовых отношениях.

Приказ N 1 не содержит выводов работодателя, почему при применении к работнику дисциплинарного наказания в виде увольнения, он не мог признать причины отсутствия работника, который считал себя уволенным, после того, как ему об этом сообщил его непосредственный начальник ФИО13 уважительными и почему работодателем было принято решение о применении именно такого вида взыскания, с учетом в частности того, что ранее А. к дисциплинарной ответственности за все время его работы в Обществе не привлекался.

Суд отметил, что в приказе N 1 не содержатся выводы, указывающие о том, какие негативные последствия повлек проступок А. для работодателя.

В приказе N 1 отсутствует обоснование работодателя, почему выбранное взыскание является справедливым наказанием для работника.

В связи с этим, суд пришел к выводу о том, что Общество должным образом не оценило соразмерность проступка примененному взысканию.

Признав увольнение А. незаконным, суд, соответственно, пришел к выводу, что требования истца о компенсации морального вреда и взыскании соответствующей компенсации по правилам ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, также подлежат удовлетворению.

Суд апелляционной инстанции полностью согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции считает, что при этом судами были нарушены нормы материального и процессуального права.

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, выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с частью 1 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.

Пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим Кодексом.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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).

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.).

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.

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 N 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 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении вопроса о законности увольнения А. на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены. Вследствие этого спор по иску А. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

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 (часть 2 статьи 56 ГПК РФ).

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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ).

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: фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 года № 23 "О судебном решении" разъяснено, что решение является законным в случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

С учетом исковых требований А., их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права обстоятельством, имеющим значение для дела, являлось установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия А. на рабочем месте с 7 августа 2024 года по 18 августа 2024 года.

Однако из установленных судами по данному делу обстоятельств прямо следует, что уважительность причин отсутствия А. на рабочем месте в указанные дни судами не установлена.

Судами не приведены конкретные причины, в том числе со ссылками на имеющиеся в материалах дела доказательства отсутствия А. на рабочем месте.

В силу пункта 1 статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении

судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

В данном случае ответчиком последовательно заявлялось о наличии в действиях А. злоупотребления правом, выразившееся, в том числе в предоставлении бездоказательных объяснений об обращении за медицинской помощью в спорные даты отсутствия на рабочем месте, а также в не сообщении работодателю о своем месте нахождения.

При рассмотрении дела судами такие доказательства также предоставлены не были.

Заслуживают внимания и доводы кассатора о неправомерности вывода судов о наложении на А. двойного взыскания за один и тот же дисциплинарный проступок.

Как следует из материалов дела и установленных судами обстоятельств, Приказ работодателя от 12 декабря 2024 года № 65дв - это приказ о применении дисциплинарного взыскания, а приказ от 13 декабря 2024 года № 17/АНк - это приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).

Таким образом, издание 12 декабря 2024 года приказа № 65дв о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения и приказа № 17/АНк от 13 декабря 2024 года о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по унифицированной форме Т-8 не свидетельствует о том, что А. дважды был привлечен к дисциплинарной ответственности за один и тот же проступок, поскольку за допущенные истцом нарушения работодатель применил к истцу только одно дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию.

Также являются неправомерными выводы судов о том, что приказ Общества от 13 декабря 2024 года № 17/АНк о привлечении А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) подписан не правомочным на это должностным лицом, в связи с чем он является недействительным по указанному основанию.

В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- физическим лицом, являющимся работодателем;

- органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с Федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Исходя из абзаца пятого части первой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре указываются сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

Таким образом, правом заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками и решать другие вопросы в трудовых отношениях от имени работодателя может обладать лицо, имеющее полномочия работодателя.

Основаниями, подтверждающими наличие полномочий на представительство от имени работодателя, могут выступать учредительные документы организации, иные локальные акты организации, в том числе положения, приказы о распределении обязанностей (при наличии в них указания на соответствующее полномочие конкретного работника), трудовой договор работника, должностная инструкция, а также доверенность.

Согласно пункту 1 статьи 185 Гражданского кодекса Российской Федерации, доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу или другим лицам для представительства перед третьими лицами.

Доверенность от имени юридического лица выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это в соответствии с законом и учредительными документами (пункт 4 статьи 185.1 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Согласно части первой статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 274 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с п. 3 ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 года № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" единоличный исполнительный орган общества без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом

передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания; осуществляет иные полномочия, не отнесенные данным законом или уставом общества к компетенции общего собрания участников общества, совета директоров (наблюдательного совета) общества и коллегиального исполнительного органа общества.

Для представительства перед работниками общества генеральный директор в силу ст. 185 Гражданского кодекса Российской Федерации вправе выдать заместителю генерального директора доверенность, указав в ней полномочия на заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с работниками, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. Доверенность оформляется в простой письменной форме. В преамбулах трудовых договоров, заключаемых обществом с ограниченной ответственностью в лице заместителя генерального директора с работниками, делается указание, что заместитель генерального директора действует на основании доверенности, указываются ее дата и номер.

В связи с этим заслуживают внимания доводы кассатора о том, что право подписания кадровых документов предоставлено П. (заместителю генерального директора) не только на основании доверенности, но и в силу Приказа от 13 октября 2015 года № 1/2015-10-13 "О предоставлении заместителю генерального директора по кадрам П. права подписания кадровых документов", имеющегося в материалах дела.

Помимо этого, право быть полномочным представителем Общества как работодателя в отношениях с работниками в пределах своей компетенции предоставлено П. генеральным директором также в силу ее должностной инструкции от 25 января 2023 года (п. 3.10), имеющейся в материалах дела.

При таких обстоятельствах, выводы судов о подписании вышеуказанного Приказа неуполномоченным на то лицом нельзя признать обоснованными.

Допущенные судами нарушения норм права являются существенными и непреодолимыми, в связи с чем, в целях соблюдения разумных сроков судопроизводства (статья 6.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) подлежат исправлению путем отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 июля 2025 года, с направлением дела на новое апелляционное рассмотрение.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить дело в зависимости от установленных обстоятельств и в соответствии с требованиями закона.

На основании изложенного и руководствуясь п. 2 ч. 1 ст. 390 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 июля 2025 года - отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в судебную коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда.

Мотивированное определение изготовлено 16 декабря 2025 года.

Председательствующий  
И.И.МОТИНА

Судьи  
Е.К.ФРИД  
Е.В.ЯКУБОВСКАЯ