

ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ
ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 9 февраля 2026 г. N 88-2477/2026

Дело N 2-2957/2024
47RS0011-01-2024-002134-21

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

председательствующего судьи Шевчук Т.В.

судей Аносовой Е.А., Лебедева А.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-2957/2024 по иску П.И. к муниципальному бюджетному учреждению "Ижора" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, неустойки, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе П.И., по кассационному представлению прокуратуры Ленинградской области на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 14 октября 2025 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Аносовой Е.А., выслушав представителя истца П.И. - П.Д., поддержавшую доводы кассационной жалобы, представителя ответчика муниципального бюджетного учреждения "Ижора" - А., возражавшую против доводов кассационной жалобы и кассационного представления, прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации М., поддержавшей доводы кассационного представления, полагавшей обжалуемое судебное постановление подлежащим отмене, судебная коллегия,

установила:

П.И. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному учреждению "Ижора" (далее - МБУ "Ижора"), и, уточнив исковые требования в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила восстановить ее на работе в должности главного бухгалтера, обязать ответчика внести в трудовую книжку сведения о восстановлении на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула за период с 19 апреля 2024 г. по день фактического восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере 150 000 руб., судебную неустойку в размере 3000 руб.

Решением Ломоносовского районного суда Ленинградской области от 24 октября 2024 г. исковые требования П.И. удовлетворены частично, П.И. восстановлена на работе в МБУ "Ижора" в должности главного бухгалтера с 19 апреля 2024 г., с МБУ "Ижора" в пользу П.И. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с 14 апреля по 24 октября 2024 г. в размере 666 537 руб. 30 коп., компенсация морального вреда в размере 20 000 руб., неустойка в размере 1500 руб. за каждый день просрочки исполнения решения суда, исчисляемая до дня фактического исполнения решения суда.

Суд обязал МБУ "Ижора" внести запись в трудовую книжку П.И. о восстановлении на работе в должности главного бухгалтера МБУ "Ижора". В удовлетворении остальной части исковых требований П.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 14 октября 2025 г. решение Ломоносовского районного суда Ленинградской области от 24 октября 2024 г. отменено с вынесением по

делу нового решения об отказе в иске.

В поданной кассационной жалобе П.И. ставит вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 14 октября 2025 г., как принятого с нарушением норм материального и процессуального права.

Прокурором Ленинградской области в поданном кассационном представлении ставится вопрос об отмене апелляционного определения, как принятого с нарушением норм материального права и несоответствием выводов суда апелляционной инстанции фактическим обстоятельствам дела.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

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

В соответствии со статьей 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 инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения при рассмотрении дела по доводам кассационной жалобы и материалам дела были допущены судом апелляционной инстанции.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 1 января 2024 г. П.И. принята на работу в муниципальное бюджетное учреждение "Ижора" на должность главного бухгалтера, с ней заключен трудовой договор о дистанционной работе.

Пунктом 1.2 трудового договора определено, что работник выполняет трудовую функцию вне места расположения работодателя (дистанционно).

При этом место выполнения трудовой функции работник определяет самостоятельно (пункт 1.3. трудового договора).

На основании пункта 1.8. трудового договора взаимодействие между работником и работодателем осуществляется путем обмена электронными документами посредством сети Интернет.

Приказом директора Муниципального бюджетного учреждения "Ижора" Б. № 15-к от 19 апреля 2024 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) П.И. была уволена по инициативе работодателя.

В приказе указано основание увольнения работника П.И. - работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействовала с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

С приказом об увольнении П.И. лично не ознакомлена, о чем свидетельствует

отсутствие ее подписи в приказе. Сведения об увольнении направлены на П.Д. "Госуслуги".

Как указывает истец 21 апреля 2024 г. она узнала об увольнении из информации, размещенной на портале "Госуслуги".

Разрешая исковые требования, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 21, 139, 140, 234, 237, 278, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", установив, что работодателем были допущены нарушения процедуры увольнения П.И., (не выдана трудовая книжка в день увольнения, не произведен окончательный расчет) в отсутствие доказательств правомерности издания приказа об увольнении истца, пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения требований П.И. о восстановлении в должности главного бухгалтера в МБУ "Ижора" с 19 апреля 2024 года; взыскании заработной платы за время вынужденного прогула за период с 14 апреля по 24 октября 2024 г. в размере 666 537,30 руб., компенсации морального вреда в размере 20 000 руб., внесении записи в трудовую книжку, взыскании сумм неустойки.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции не согласился, отменяя решение суда первой инстанции, и отказывая в удовлетворении требований П.И. исходил из того, что основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с дистанционным работником установлены статьей 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации, где закреплено, что трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

При этом суд апелляционной инстанции указал на то, что препятствий для привлечения П.И. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по части 1 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии актов работодателя об отсутствии взаимодействия с работодателем, а также учитывая содержание представленной переписки с руководителем учреждения в мессенджере WhatsApp, подтверждающих совершение П.И. дисциплинарного проступка, не имелось.

Процедура увольнения не нарушена, расчет произведен в день увольнения, сведения об увольнении направлены своевременно на П.Д. "Госуслуги", сведения о том, что при оформлении трудоустройства, работодателю была передана трудовая книжка, отсутствуют, соответственно, вывод о том, что истцу не была направлена трудовая книжка, не обоснован.

Не установив нарушений трудового законодательства при увольнении П.И., суд апелляционной инстанции отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Вместе с тем, судом апелляционной инстанции не учтено следующее.

Одной из процессуальных гарантий права на судебную защиту в целях правильного рассмотрения и разрешения судом гражданских дел являются нормативные предписания части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, устанавливающие, что решение суда должно быть законным и обоснованным.

В пунктах 2 и 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении" разъяснено, что решение является законным в том 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Согласно статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. 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.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству", под уточнением обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, следует понимать действия судьи и лиц, участвующих в деле, по определению юридических фактов, лежащих в основании требований и возражений сторон, с учетом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.

Из изложенных норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания юридически значимых обстоятельств между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также требований и возражений сторон.

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

В соответствии с пунктом 14 части 1 статьи 81 Трудового кодекса трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии

использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (часть 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (часть 2 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Согласно пункту 2 статьи 312.6 Трудового кодекса РФ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статьей 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации установлены особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе (в редакции на момент прекращения трудовых отношений между истцом и ответчиком).

Согласно части 1 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

Пунктом 3 статьи 312.8 Трудового кодекса установлено, что в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в

форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Из приведенных выше нормативных положений следует, что Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливая возможность заключения с работником трудового договора о дистанционной работе, предусматривающей выполнение работником определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, определяет особенности правового регулирования этого вида трудовой деятельности. В числе таких особенностей - основания для прекращения трудового договора о дистанционной работе.

Помимо общих оснований для прекращения трудового договора, предусмотренных трудовым законодательством, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя может производиться в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. При этом на работников, заключивших с работодателем трудовой договор о дистанционной работе, в силу принципа равенства прав и возможностей работников распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя, устанавливающие обязанность работодателя предоставить увольняемым работникам соответствующие гарантии и компенсации. Право таких работников на предоставление гарантий и компенсаций при увольнении по инициативе работодателя не может быть ограничено, в том числе условиями трудового договора о дистанционной работе, по сравнению с работниками, выполняющими трудовую функцию по месту нахождения работодателя.

Из анализа приведенных выше нормативных положений трудового законодательства усматривается, что при рассмотрении дела о законности увольнения работника по данному основанию обязательным для правильного разрешения настоящего спора является установление совокупности условий: факт направления работодателем работнику запроса в силу выполняемой им трудовой функции, отсутствие взаимодействия сторон трудовых отношений, период такого не взаимодействия не менее двух рабочих дней подряд.

Вопреки выводам суда апелляционной инстанции совокупности данных условий, позволяющих признать соблюдение ответчиком норм трудового законодательства, по делу не установлено.

В частности, как следует из приказа о прекращении (расторжении) трудового договора от 19 апреля 2024 г. № 15-к, основанием для принятия работодателем соответствующего решения послужили акты об отсутствии взаимодействия дистанционного работника П.И. с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, от 3 апреля 2024 г., 8 апреля 2024 г. и 15 апреля 2024 г.

Согласно содержанию вышеприведенных актов в указанные дни "от бухгалтера П.И. не поступали отчеты по итогам рабочего дня по сделанной работе на электронную почту МБУ "Ижора" в соответствии с требованиями статьи 312.8 ТК РФ".

Вместе с тем, положения статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливают обязанности работника по направлению отчетов по итогам рабочего дня.

Такой обязанности не усматривается и из условий заключенного между сторонами трудового договора.

Более того, в силу пунктов 1.8, 1.9 трудового договора от 1 января 2024 г. взаимодействие между работником и работодателем осуществляется путем обмена

электронными документами посредством сети Интернет; каждая из сторон обязана подтверждать получение электронного документа от другой стороны в день получения такого документа.

Доказательств, подтверждающих направление работодателем МБУ "Ижора" П.И. запросов, связанных с выполнением определенной работы в соответствии с ее трудовой функцией и требующих предоставления ею соответствующих отчетов об их исполнении, ответчиком в материалы дела не представлено.

Несостоятельны выводы суда апелляционной инстанции о соблюдении работодателями процедуры увольнения: доказательств ознакомления П.И. с приказом об увольнении, направления в ее адрес его копии ответчиком, на которого законом возложено бремя доказывания исполнения трудового законодательства, также не представлено.

Формальный подход также имел место при оценке соблюдения работодателем принципов дисциплинарной ответственности таких как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм - объективных данных о рассмотрении работодателем возможности применения иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания, а также принятия им во внимание предшествующее поведение П.И. и ее отношение к труду материалы гражданского дела не содержат, и ссылка на них в обжалуемом судебном постановлении отсутствует.

Не соответствуют фактическим обстоятельствам дела и вывод суда апелляционной инстанции о том, что работодателем не допущены нарушения процедуры увольнения П.И. в части истребования письменного объяснения работника по допущенным ею нарушениям, положенным в основу увольнения по инициативе работодателя.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному статьей 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации, положениями статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации прямо не отнесено к дисциплинарным взысканиям. Однако, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в своем определении от 24 июня 2008 г. N 335-0-0 установленный в части третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации перечень оснований увольнения работника не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания, если это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

В данном случае истец был уволен за виновное поведение, заключающееся в не взаимодействии без уважительной причины с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующих запросов работодателя.

Учитывая изложенное, работодатель при увольнении по указанным основаниям обязан соблюдать требования статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе истребовать от работника письменное объяснение.

При изложенных обстоятельствах, оснований согласиться с выводами суда апелляционной инстанции не имеется, поскольку они не соответствуют фактическим обстоятельствам дела, апелляционное определение принято с нарушениями норм материального права, без устранения которых невозможна защита нарушенных прав и законных интересов работника, что в соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены судебного постановления в кассационном порядке.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции необходимо учесть изложенное, определить обстоятельства, имеющие значение для дела, дать оценку представленным доказательствам и доводам сторон с соблюдением требований статей 67

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и разрешить спор в соответствии с требованиями закона.

С учетом изложенного, руководствуясь статьями 390, 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 Ленинградского областного суда от 14 октября 2025 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Кассационное определение в окончательной форме изготовлено 20 февраля 2026 г.