

ДЕВЯТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Определение от 26 марта 2026 г. N 88-2742/2026

Дело N 2-38/2025

14RS0006-01-2025-000006-42

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

председательствующего Власенко И.Г.,

судей Сабашнюк Л.Ю., Фурсова В.А.,

с участием прокурора управления Генеральной прокуратуры РФ Малофеева В.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску и.о. прокурора Булунского района Республики Саха (Якутия) в интересах Ц.Н. к государственному унитарному предприятию "Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)" о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

по кассационной жалобе ГУП "ЖКХ по Республики Саха (Якутия)" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 8 октября 2026 года.

Заслушав доклад судьи Сабашнюк Л.Ю., выслушав заключение прокурора Малофеева В.В. о законности апелляционного определения, судебная коллегия установила:

и.о. прокурора Булунского района Республики Саха (Якутия) И. в интересах Ц.Н. обратился в суд с иском к ГУП ЖКХ РС (Я), указав, что Ц.Н. работал в должности электрослесаря участка ТЭЦ Булунского филиала ГУП ЖКХ в РС (Я) (котельная "Новая ТЭЦ" с дислокацией в п. Тикси) согласно заключенному трудовому договору от 16.03.2022 N и дополнительным соглашениям к нему от 01.09.2022, 01.10.2022, 01.12.2022, 22.08.2023 и 01.09.2023. Приказом N от 29.01.2024 Ц.Н. уволен на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, а именно за отсутствие на рабочем месте (прогул) с 22.01.2024 по 26.01.2024, а также 29.01.2024 более 4 часов. Проверка показала, что работодателем в лице Булунского филиала ГУП ЖКХ РС (Я) составлен акт об отсутствии Ц.Н. на рабочем месте в период с 9 часов 30 минут по 14 часов 30 минут и.о. начальника участка; ТЭЦ ФИО13 в присутствии слесаря КИПиА ФИО20 сварщика ФИО8 (на 14 часов 30 минут 29.01.2024). В этот же день 29.01.2024 работниками филиала ФИО9, ФИО10 и ФИО11 в адрес Ц.Н. направлено уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой в связи с увольнением, составлен акт об отказе в ознакомлении с актом об отсутствии на рабочем месте от 29.01.2024 (на 16 часов 00 минут 29.01.2024). Также, указанными работниками составлен акт об отказе Ц.Н. от ознакомления с приказом об увольнении (на 16 часов 00 минут 29.01.2024), в последующем издан приказ об увольнении Ц.Н. с работы за прогул. Однако вопреки положениям статьи 193 Трудового кодекса РФ уведомление о даче объяснения об отсутствии на рабочем месте в период с 9 часов 30 минут по 14 часов 30 минут 29.01.2024 не направлялось, работодателем фактически не выяснены причины невыхода Ц.Н. на работу в указанное время, также ему не предоставлено время в количестве двух рабочих дней для дачи объяснений. Положения

статьи 193 Трудового кодекса РФ носят для работника гарантийный характер, в связи с чем соблюдение установленной законом процедуры для работодателя является обязательным. Прокурор полагает, что принятое работодателем решение об увольнении Ц.Н. незаконно и в соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ ему подлежит возмещение среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 30.01.2024 по 17.06.2024.

С учетом уточнений, просил признать незаконным приказ от 29.01.2024 № восстановить Ц.Н. на работе в Булунский филиал ГУП ЖКХ в РС (Я) в должности электрослесаря участка ТЭЦ, взыскать с ГУП ЖКХ РС (Я) в пользу Ц.Н. средний заработок за время вынужденного прогула с 30.01.2024 по день восстановления на работе, взыскать моральный вред в размере 100 000 руб.

Решением Булунского районного суда Республики Саха (Якутия) от 10 июля 2024 года отказано в удовлетворении иска прокурора Булунского района Республики Саха (Якутия) в защиту прав и законных интересов Ц.Н. в связи с пропуском срока на обращение в суд.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 19 ноября 2024 года решение суда отменено, дело направлено в суд первой инстанции для рассмотрения по существу.

Кассационным определением Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 20 марта 2025 года апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 19 ноября 2024 года оставлено без изменения, кассационная жалоба представителя ответчика - без удовлетворения.

Решением Булунского районного суда Республики Саха (Якутия) от 17 июня 2025 года отказано в удовлетворении иска прокурора Булунского района Республики Саха (Якутия) в защиту прав и законных интересов Ц.Н.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 8 октября 2025 года отменено, принято новое решение об удовлетворении исковых требований.

Постановлено признать незаконными приказ № от 29.01.2024 о прекращении (расторжении) трудового договора с Ц.Н.;

восстановить Ц.Н. на работе в Булунском филиале ГУП "Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)" в должности электрослесаря (слесаря) и дежурного по ремонту оборудования с 29.01.2024;

взыскать с ГУП "Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)" в пользу Ц.Н. средний заработок за время вынужденного прогула с 30.01.2024 по 08.10.2025 в сумме 889 084, 64 руб., компенсацию морального вреда в сумме 15 000 руб.

С ГУП "Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)" в доход муниципального бюджета муниципального района "Булунский район" Республики Саха (Якутия) взыскана государственная пошлина в размере 22 781, 70 руб.

В кассационной жалобе ГУП "ЖКХ РС (Я)" ставится вопрос об отмене апелляционного определения. Считает, что судом не принято во внимание, что Ц.В. написано заявление о предоставлении ему отпуска по семейным обстоятельствам только 29.01.2024, в котором указаны дни, которые он фактически отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин. Вместе с тем, предоставление отпуска по семейным

обстоятельствам является правом работодателя, а него обязанностью. Настаивает, что работник уклонялся от получения уведомлений о необходимости дать объяснения об отсутствии на рабочем месте, при этом у работника отсутствовали объективные причины, препятствовавшие ему уведомить работодателя о причинах невыхода на работу. Обращает внимание, что ответчик, принимая решение об увольнении истца, принял во внимание его отношение к труду, а также неоднократного привлечения его к дисциплинарной ответственности, в связи с чем, увольнение Ц.Н. произведено в соответствии с нормами трудового законодательства.

В возражениях на кассационную жалобу прокурор указал на отсутствие оснований для отмены судебного постановления. В судебное заседание не явились стороны, уведомлены о месте и времени рассмотрения дела надлежащим образом. Руководствуясь положениями части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

Изучив доводы кассационной жалобы, выслушав заключение прокурора, судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующим выводам.

В соответствии с ч. 1 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса РФ 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.

Таких оснований по настоящему делу не установлено.

В соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут в случае 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).

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

В соответствии со статьей 192, частью 1 статьи 193 Трудового кодекса РФ перед увольнением работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание, в том числе, в виде увольнения, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения по обстоятельствам, послужившим основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, либо после непредставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении 2 рабочих дней.

Согласно части 3 статьи 193 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Ц.Н. с 16.03.2022 состоял в трудовых отношениях с ГУП ЖКХ в РС (Я) (котельная "Новая ТЭЦ" с дислокацией в п. Тикси) в должности электрослесаря участка ТЭЦ Булунского филиала (пункт 1.3), что следует из трудового договора № от 16.03.2022 и приказа о приеме на работу № от 16.03.2022.

01.09.2022, 01.10.2022, 01.12.2022, 22.08.2023 и 01.09.2023 между сторонами заключались дополнительные соглашения в части оплаты труда и дополнительных обязанностей.

В силу пункта 1.2. трудового договора работа по настоящему договору является для работника основной.

Пунктом 1.7, трудового договора срок действия настоящего трудового договора устанавливается на неопределенный срок.

Согласно пункту 2.1. трудового договора работнику устанавливается повременная система оплаты труда.

Должностной оклад (тарифная ставка) работника составляет 62, 14 рублей. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (пункт 2.2. трудового договора).

Также работнику устанавливается районный коэффициент к заработной плате (должностному окладу) в размере 100%, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера в размере 80%, либо в размере % указанном справке формы № 104, выплата 8% за работу с вредными, опасными и иными условиями труда (пункты 2.3., 2.4., 2.6. трудового договора).

В соответствии с пунктом 3.1. трудового договора время начала и окончания рабочего времени, перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работнику устанавливается 40 часовая рабочая неделя. Начало работы 09 часов 00 минут, окончания работы 18 часов 00 минут (пункт 3.2. трудового договора).

В соответствии с пунктом 4.1. трудового договора работник имеет право и обязуется исполнять обязанности, предусмотренные статьей 21 Трудового кодекса РФ. Работник обязуется добросовестно, оперативно и на высоком профессиональном уровне выполнять трудовые функции и обязанности в соответствии с нормативными актами работодателя, а также определяемые устными указаниями и распоряжениями работодателя или лиц уполномоченными работодателем организовать труд работника.

19.12.2023 работодателем утверждена Должностная инструкция электрослесаря участка ТЭЦ.

Согласно пункту 5.1. Должностной инструкции режим работы электрослесаря определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными в филиале.

С данной Должностной инструкцией истец Ц.Н. ознакомлен под роспись 20.12.2023.

В соответствии с пунктом 3.2. Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных 18.06.2021 (Приложение № 8 к Коллективному договору ГУП "ЖКХ РС (Я)" на 2021-2024 годы), работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые

обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; выполнять установленные нормы труда.

В силу пункта 4.1. Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Начало ежедневной работы: 09 часов 00 минут. Время обеденного перерыва: с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Окончание рабочего дня: 18 часов 00 минут.

И.о. начальника участка "ТЭЦ" ФИО13 в адрес директора Булунского филиала ГУП "ЖКХ РС (Я)" ФИО14 представлена служебная записка от 29.01.2024, согласно которой в период с 22.01.2024 по 26.01.2024 электрослесарь Ц.Н. отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины. На телефонные звонки не отвечает и никого не уведомлял о причине неявки на работу. Тем самым Ц.Н. совершил дисциплинарный проступок - прогул, Предлагает применить к Ц.Н. дисциплинарное взыскание.

С 22.01.2024 по 26.01.2024 (полный рабочий день), а также 29.01.2024 (с 9 часов 00 минут до 14 часов 30 минут) работодателем стали зафиксированы прогулы истца Ц.Н. Была проведена процедура, предшествующая увольнению за прогул (рассмотрены докладные записки непосредственного руководителя, работников - слесарей предприятия, составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте, предложено дать объяснения по факту невыхода на работу, составлены акты об отказе от ознакомления с актами об отсутствии на рабочем месте, акт об отказе дачи объяснения по факту прогула 29 января 2024 года).

Из объяснительной Ц.Н. от 29.01.2024 следует, что в период с 22.01.2024 по 26.01.2024 он отсутствовал на рабочем месте по семейным обстоятельствам.

Приказом N от 29.01.2024 Ц.Н. уволен за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул, в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

16.02.2024 по заявлению Ц.Н. вышеуказанный приказ направлен в адрес Ц.Н.

29.01.2024 Ц.Н. в адрес работодателя обратился с заявлением о предоставлении отпуска за свой счет с 22.01.2024 по 15.02.2024 в связи с семейными обстоятельствами.

На указанном заявлении имеется отметка работодателя "Отказать в связи с поздней подачей данного заявления".

29.01.2024 в адрес истца Ц.Н. работодателем направлено уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой.

29.01.2024 комиссией работодателя составлен акт об отказе в получении трудовой книжки.

Разрешая спор, руководствуясь вышеназванными нормами материального права, суд первой инстанции отказывая в удовлетворении заявленных требований, исходил из того, что со стороны истца имело место злоупотребление материальным правом в трудовых отношениях - невыход на работу без согласования с работодателем, что свидетельствует об искусственном создании Ц.Н. ситуации, при которой у работодателя имелись основания для рассмотрения вопроса о привлечении истца к дисциплинарной ответственности. Каких-либо нарушений процедуры увольнения не установлено, факт совершения прогулов подтвержден, в день увольнения истребовано объяснение,

уважительности причин отсутствия на рабочем месте не представлено, а избранная мера дисциплинарного взыскания соразмерна тяжести проступка.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции, и исходил из того, что причиной невыхода истца на работу, явились семейные обстоятельства, которые не были приняты во внимание.

Так, как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, 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 РФ 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 19.02.2009 N 75-О-О, от 24.09.2012 N 1793-О, от 24.06.2014 N 1288-О, от 23.06.2015 N 1243-О, от 26.01.2017 N 33-О и др.).

Согласно пунктам 38, 39 указанного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено, в том числе за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, 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 Гражданского процессуального кодекса 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 РФ 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 РФ), 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 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ").

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда РФ и разъяснений постановления 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 РФ 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.

Кроме того, ответчик должен доказать наличие законного основания для увольнения истца (отсутствие его на рабочем месте) и соблюдение им установленного порядка ее увольнения, истец же в свою очередь, оспаривая увольнение за совершение прогулов, должен был представить доказательства наличия у нее уважительных причин невыхода на работу в этот период времени.

Вопреки доводам кассационной жалобы, судом апелляционной инстанции установлено, что 29.01.2024 Ц.Н. в адрес работодателя обратился с заявлением о предоставлении отпуска за свой счет с 22.01.2024 по 15.02.2024 в связи с семейными обстоятельствами и ему было отказано.

29.02.2024 Ц.Н. вновь подано заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в период времени с 22.01.2024 по 15.02.2024 по семейным обстоятельствам с приложением справки о беременности супруги, выданной 29.01.2024. Работодателем отказано в удовлетворении заявления со ссылкой на издание приказа об увольнении.

Из справки, выданной ФИО15, ДД.ММ.ГГГГ года рождения врачом-гинеколом ГБУ РС (Я) "Булунская центральная районная больница" от 29.01.2024 следует, что ФИО15 состоит на учете в Булунской ЦРБ Женской консультации с 28.06.2023 в сроке 7 недель. Диагноз: Беременность 39 недель. Головное предлежание. Данная беременная действительно состоит на учете ПДР - 02.02.2024.

Указанное обстоятельство также следует из пояснений истца Ц.Н., который свой невыход на работу мотивировал семейными обстоятельствами: уходом за беременной супругой и уходом за малолетними детьми.

Согласно справке, выданной администрацией муниципального образования СП "Булунский национальный (эвенкийский) наслег" от 13.11.2024 N, следует, что Ц.Н. проживает в поселке Тикси Республики Саха (Якутия) совместно с супругой ФИО15, а также несовершеннолетними детьми супруги от первого брака ФИО16, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, ФИО17, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, общей дочерью ФИО18, ДД.ММ.ГГГГ года рождения.

Из сведений, представленных ГБУ РС (Я) "Булунская ЦРБ", следует, что ФИО15 с 28.06.2023 в сроке 8 недель состоит на учете в женской консультации ГБУ РС (Я) "Булунская ЦРБ", в период с 07.11.2023 по 17.11.2023 находилась на стационарном лечении (на сроке 27 недель, <данные изъяты>); в период с 19.01.2024 по 26.01.2024 (на сроке 39 недель, <данные изъяты>); с 02.02.2024 поступила на роды, выписалась с ребенком 5 февраля 2024 года, нуждалась в постороннем уходе после выписки из роддома (в период на 10 день выписки со стационара, учитывая кровопотерю при родах и сложные роды).

В период с 26.01.2024 гда по 26.02.2024 ФИО16, ДД.ММ.ГГГГ года рождения и Б., ДД.ММ.ГГГГ года рождения не посещали детский сад "Солнышко", что подтверждается справкой, выданной МБДОУ "Детский сад комбинированного вида "Солнышко" п. Тикси" муниципального района "Булунский район" Республики Саха (Якутия).

Из пояснений истца Ц.Н. следует, что дети находились дома из-за ухудшения погоды, сильных порывов ветра.

Принимая во внимание, установленные по делу обстоятельства, суд апелляционной инстанции верно пришел к выводу об удовлетворении исковых требований, поскольку, разрешая настоящий спор о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд первой инстанции не учел, что Ц.Н. воспитывает троих малолетних детей, его супруга нуждалась в постороннем уходе в связи с рождением третьего ребенка и работник просил предоставить ему отпуск по семейным обстоятельствам, однако в предоставлении отпуска ему было отказано.

Выводы суда апелляционной инстанции являются законными и обоснованными, основаны на правильном применении норм материального права и подтверждены материалами дела.

Доводы кассационной жалобы о не согласии с выводами судебной коллегии не содержат каких-либо сведений, опровергающих выводы суда, ставящих под сомнение законность судебных актов, постановленных по данному делу, повторяют правовую позицию ответчика, были предметом рассмотрения судом апелляционной инстанции, основаны на ином понимании норм материального права, направлены на оспаривание установленных судом по делу обстоятельств, и переоценку представленных сторонами доказательств.

Кассационный порядок пересмотра судебных постановлений предназначен для устранения существенных нарушений в применении и толковании норм материального права, норм процессуального права при рассмотрении дела. По настоящему делу таких нарушений не усматривается.

Существенных нарушений норм материального и процессуального права при рассмотрении дела не установлено.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь статьей 390 Гражданского процессуального кодекса РФ,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 8 октября 2025 года оставить без изменения, кассационную жалобу ГУП "ЖКХ по Республики Саха (Якутия)" - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 30.03.2026