Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 августа 2026 г. по делу N 8Г-14010/2026[88-14240/2026]

УИД 51RS0018-01-2026-000010-37

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

председательствующего Стешовиковой И.Г, судей Аносовой Е.А, Шевчук Т.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-57/2026 по иску З.. к АО "Ковдорский ГОК" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе АО "Ковдорский ГОК", кассационному представлению прокуратуры Мурманской области на решение Ковдорского районного суда Мурманской области от 20 февраля 2026 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 13 мая 2026 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Стешовиковой И.Г, объяснения истца З., представителя ответчика - Епифанова С.С, представителя прокуратуры Мурманской области - прокурора Кушнира Р.Д, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

УСТАНОВИЛА:

З.. обратился в суд с иском к акционерному обществу "Ковдорский горно-обогатительный комбинат" (далее - АО "Ковдорский ГОК"), с учетом уточнения требований, просил признать приказ АО "Ковдорский ГОК" № 967-У от 3 декабря 2025 г. об увольнении незаконным, восстановить на работе в должности машиниста буровой установки 6 разряда бурового участка буровзрывного цеха с 4 декабря 2025 г, взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула с 4 декабря 2025 г. по день вынесения решения суда, возложить на АО "Ковдорский ГОК" обязанность выплатить коллективную поощрительную выплату за достижение целей по итогам работы за 2025 год в полном объеме, взыскать денежную компенсацию морального вреда в размере 100000 руб.

Решением Ковдорского районного суда Мурманской области от 20 февраля 2026 г, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 13 мая 2026 г, требования удовлетворены частично. Признан незаконным и отменен приказ АО "Ковдорский ГОК" от 3 декабря 2025 г. № 967-У. З.. восстановлен в должности машиниста буровой установки 6 разряда бурового участка буровзрывного цеха АО "Ковдорский ГОК" с 4 декабря 2025 г.

С АО "Ковдорский ГОК" в пользу З.. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 566322, 28 руб, с удержанием налога на доходы физических лиц; компенсация морального вреда в размере 50000 руб.

На АО "Ковдорский ГОК" возложена обязанность выплатить З.. коллективную поощрительную премию по итогам работы за 2025 год в соответствии с приказом АО "Ковдорский ГОК" от 24 декабря 2025 г. № 2353п/КГОК.

С АО "Ковдорский ГОК" в доход бюджета муниципального образования Ковдорский муниципальный округ Мурманской области взыскана государственная пошлина в размере 19326, 45 руб.

Решение в части восстановления на работе и взыскании заработной платы приведено к немедленному исполнению.

В кассационной жалобе ответчик просит об отмене постановленных судебных актов, ссылаясь на нарушения судами норм процессуального и материального права, правил оценки доказательств, полагает, что у работодателя имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

С постановленными судебными актами не согласна также прокуратура Мурманской области, в кассационном представлении указывает на неверную оценку судами действий истца и тяжести проступка.

В судебном заседании суда кассационной инстанции представитель ответчика доводы кассационной жалобы поддержал и просил её удовлетворить, прокурор также поддержал доводы кассационного представления.

Истец возражал против удовлетворения кассационной жалобы, кассационного представления.

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность судебных актов, обсудив доводы кассационной жалобы, кассационного представления, возражений на кассационную жалобу, на кассационное представление, выслушав участников судебного заседания, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующим выводам.

В соответствии с частью первой статьи 376 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, вступившие в законную силу судебные постановления, указанные в части второй статьи 377 настоящего Кодекса, могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим параграфом, в кассационный суд общей юрисдикции лицами, участвующими в деле, и другими лицами, если их права и законные интересы нарушены судебными постановлениями.

В соответствии с частью первой статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального или норм процессуального права.

Такие основания для отмены судебных актов по доводам кассационной жалобы, кассационного представления, а также по материалам гражданского дела, имеются.

Как установлено судом и следует из материалов дела, на основании приказа директора Ковдорского горно-обогатительного комбината от 9 января 1990 г. № 12/к З.. зачислен в штат комбината и принят на работу с 15 января 1990 г. на рудник "Железный" токарем бурового участка, с последующим обучением на помощника машиниста бурового станка, с оплатой труда по 1 разряду сетки № 4.

С 19 марта 1990 г. З.. переведён на должность слесаря дежурного и по ремонту оборудования 2 разряда бурового участка, как следует из распоряжения начальника рудника "Железный" Ковдорский ГОК от 30 марта 1990 г. № 171.

С 24 июля 1990 г. З.. переведён на должность помощника машиниста буровой установки, как следует из распоряжения и.о. начальника рудника "Железный" Ковдорский ГОК от 27 июля 1990 г. № 383.

С 1 июня 2022 г. З.. переведён на должность машиниста буровой установки 6 разряда бурового участка буровзрывного цеха АО "Ковдорский ГОК", как следует из приказа от 23 мая 2022 г. № 991-лс и в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от 23 мая 2022 г.

Также установлено, что З.. неоднократно награждался почётными грамотами за многолетний, добросовестный труд на комбинате АО "Ковдорский ГОК" (почетные грамоты от 8 августа 2011 г, от 16 августа 2019 г, 18 июня 2024 г.), ему присвоено звание ветеран предприятия АО "Ковдорский ГОК" на основании приказа АО "Ковдорский ГОК" от 5 июля 2010 г.

Приказом АО "Ковдорский ГОК" от 29 ноября 2024 г. № 600-од/КГОК установлен график сменности, согласно приложению № 4 к указанному приказу, у машиниста буровой установки установлены дневные 09:00-21:00 и ночные смены с 21:00-09:00.

Из табеля учёта рабочего времени за ноябрь 2025 года следует, что 4 ноября 2025 г. машинист буровой установки 6 разряда З.. находился на рабочем месте, на дневной смене с 09:00-21:00.

Согласно докладной записке, оформленной начальником буровзрывного цеха АО "Ковдорский ГОК" Злобиным К.С, начальником бурового участка АО "Ковдорский ГОК" Молдавановым Е.В, сменным механиком АО "Ковдорский ГОК" Синициным А.Г, пояснениям начальника буровзрывного цеха Злобина К.С. следует, что 4 ноября 2025 г. при осмотре блока +82_08_25 выявлен факт сна на рабочем месте машиниста буровой установки DML HP 1250 № 17 З., при этом станок находился в работе, производил бурение, и был расположен на краю борта уступа, работник не контролировал рабочий процесс, что могло привести к аварийной ситуации и несчастному случаю.

Начальником буровзрывного цеха АО "Ковдорский ГОК" Злобиным К.С. подготовлена 12 ноября 2025 г. служебная записка на генерального директора АО "Ковдорский ГОК", из содержания которой следует, что 4 ноября 2025 г. машинист буровой установки бурового станка DML HP 1250 №17 З.. при бурении блока +82_08_25 спал на рабочем месте, при этом буровой станок находился в работе, производил бурение, что могло привести к аварийной ситуации или несчастному случаю, тем самым машинист нарушил пункты 9.2.1, 9.2.2, 9.2.5, 9.2.6, 9.2.19, 9.3.2 Правил внутреннего трудового распорядка АО "Ковдорский ГОК". Также указано на то, что работник З.. имеет неснятые дисциплинарные взыскания - выговор от 24 июля 2025 г. за производство работ без средств индивидуальной защиты (каски), в связи с чем Злобин К.С. ходатайствовал о применении к З.. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

Согласно протоколу заседания комитета по охране труда АО "Ковдорский ГОК" от 1 декабря 2025 г. № 2 по итогам расследования несчастного случая, в действиях истца установлены нарушения пункта 6.11 инструкции БТИО 01-22 "Охрана труда для всех работников комбината", пунктов 1.14, 3.1, 3.2, ЗЛО инструкции БТИБ 17-25 "Охрана труда для машинистов дизельных буровых станков". На основании обсуждения рассмотренных вопросов и результатов голосования, комитет по охране труда АО "Ковдорский ГОК" принял решение:

1. признать в действии (бездействии) со стороны З.. факт нарушения требований охраны труда и промышленной безопасности. В результате нарушений со стороны З.. создалась реальная угроза наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; 2. применить следующие меры воздействия в отношении З..: в соответствии с подпунктом "д" пункта 6 статьи 81 ТК РФ расторгнуть трудовой договор с З.. (2.1.); 3. заместителю генерального директора по персоналу Сергеенко А.Е. обеспечить наложение дисциплинарного взыскания с соблюдением процедуры его применения.

Приказом АО "Ковдорский ГОК" от 3 декабря 2025 г. № 967-У трудовой договор, заключённый с З., прекращён на основании подпункта "д" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, основанием увольнения в приказе указано - установленное комиссией/уполномоченным по охране труда нарушение требований охраны труда, повлекшего за собой угрозу наступления тяжких последствий.

З.. с указанным приказом ознакомлен 3 декабря 2025 г, о чём имеется его подпись в приказе и не оспаривалось им при рассмотрении дела.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями трудового законодательства и разъяснениями по их применению, оценив представленные по делу доказательства, как в обоснование заявленных требований, так и в возражения на них по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания допрошенных свидетелей, представленные сторонами видеозаписи, исходил из того, что работодателем, в нарушение требований статьи 193 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания на З.. не учитывалась тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, соразмерность его вины и ответственности, а также не соблюден порядок увольнения, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии у работодателя законных оснований для привлечения З.. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. В этой связи суд признал незаконными и отменил приказ № 967-У от 3 декабря 2025 г, восстановил З.. в прежней должности, взыскав средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

Проверяя законность решения суда в апелляционном порядке, суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции об отсутствии у ответчика оснований для применения к истцу крайней меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения, примененного без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, соразмерности вины и ответственности, многолетнего трудового стажа истца, отсутствием оценки действиям со стороны начальника буровзрывного цеха Злобина К.С. по соблюдению требований локальных нормативных актов предприятия в области промышленной безопасности, охраны труда при проведении работ по бурению, правил внутреннего трудового распорядка, который не отстранил З.. от выполнения работ, а также ввиду отсутствия тяжких последствий и реальной угрозы наступления таких последствий.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что приведенные выводы судов первой и апелляционной инстанций следует признать

несоответствующими обстоятельствам дела и постановленными при не правильном применении норм материального и процессуального права.

Частью второй 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 второй 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.

Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с подпунктом "д" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Частью пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как следует из разъяснений, приведенных в пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, 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.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 пятая 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.

Из положений статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пункта 60 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. "О

применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что работник может быть восстановлен на работе только в случае, если увольнение его было произведено без законного основания и (или) с нарушением установленного порядка.

При разрешении спора судами не учтено, что тяжесть совершенного проступка является оценочной категорией, при которой учитываются характер этого проступка, обстоятельства и последствия его совершения, форма вины работника, степень нарушения его виновным действием (бездействием) прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов организаций, а также данные, характеризующие личность работника и его профессиональную деятельность. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания отнесено к прерогативе работодателя.

Удовлетворяя требования З.. о восстановлении на работе, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что работодателем применено чрезмерно тяжкое наказание в отношении работника за совершенный дисциплинарный проступок, а также не в полной мере соблюдена процедура применения дисциплинарного взыскания.

Между тем, в силу ст.209 ТК РФ охрана труда представляет собой, прежде всего, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Основным принципом обеспечения безопасности труда согласно ст. 209.1 ТК РФ является предупреждение и профилактика опасностей; минимизация повреждения здоровья работников.

В ходе рассмотрения гражданского дела факт ненадлежащего исполнения З.. возложенных на него обязанностей на буровой установке, несоблюдения требований безопасности, отсутствия контроля буровой установки, сна на рабочем месте, материалами дела не опровергнут.

В то же время оценка степени значимости указанного дисциплинарного проступка, фактически дана исходя из отсутствия наступления опасных последствий, а также положительных характеристики самого работника.

Вопреки выводам суда, приведенные положения законодательства не содержат обязательных требований об установлении факта наступления неблагоприятных последствий в результате дисциплинарного проступка работника, а также факта причинения ущерба работодателю, для возможности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основаниям подпункта "д" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также заслуживают внимание доводы кассационного представления, согласно которым грубое нарушение истцом требований охраны труда - сон при управлении источником повышенной опасности (буровой установкой) во время работы на территории опасного производственного объекта (карьер "Железный") в потенциально опасной зоне бурения скважин (в первом ряду), отсутствие контроля процесса бурения, показателей приборов, положения танка - создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (потеря горизонтальности станка, его падения, обрушения борта откоса, падения станка с откоса, возгорания, причинения вреда жизни и здоровью машиниста и других лиц, заклинивания буровой штанги, повреждения дорогостоящего оборудования аварийного происшествия).

Положительные характеристики работника, длительный стаж работы, не наступление опасных последствий, не являются обстоятельствами, фактически освобождающими работника от ответственности за грубое нарушение требований промышленной безопасности на объекте.

Выводы суда о нарушении порядка отобрания у работника объяснений, при решении вопроса о привлечении к ответственности, не может служить формальным основанием для освобождения истца от ответственности, в то время как возможность предоставления объяснений З.. работодателем обеспечена.

Однако указанные обстоятельства судом первой и апелляционной инстанции учтены не были.

Допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального права не устранены судом апелляционной инстанции.

Суд апелляционной инстанции, несмотря на положения статей 327 и 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, которыми определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции, и разъяснения по их применению, содержащиеся в пункте 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства,

регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции", доводы апелляционной жалобы ответчиков не проверил, согласившись с выводами суда первой инстанции.

При таких обстоятельствах апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 13 мая 2026 г. не соответствует принципам законности и обоснованности судебного постановления, подлежит отмене с направлением дела в суд апелляционной инстанции на новое рассмотрение.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами, и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьей 390, статьей 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 13 мая 2026 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Председательствующий

Судьи

Мотивированное определение изготовлено 21 августа 2026 г.