



Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного
Суда Российской Федерации от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9

Требование: Об обязанности произвести выплаты, предусмотренные коллективным договором, взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Работник ссылается на отказ работодателя в выплате вознаграждения, предусмотренного коллективным договором.

Решение: Дело направлено на новое рассмотрение, поскольку, делая вывод о том, что решение вопроса о назначении работникам при их увольнении спорных выплат входит в исключительную компетенцию работодателя, суды не учли то, что в коллективном договоре выплаты определены как обязательства работодателя по социальным гарантиям и льготам и подлежат выплате при соблюдении предусмотренных этим договором условий, то есть производство выплат является обязанностью, а не правом работодателя.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 14 декабря 2020 г. N 64-КГ20-7-К9

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 декабря 2020 г. кассационную жалобу Ельчаниновой Екатерины Алексеевны на решение Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г.

по делу N 2-951/2019 Холмского городского суда Сахалинской области по иску Ельчаниновой Екатерины Алексеевны к публичному акционерному обществу "Холмский морской торговый порт" об обязанности произвести выплаты, предусмотренные коллективным договором, о взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ельчанинова Е.А. 30 мая 2019 г. обратилась в суд с иском к публичному акционерному обществу "Холмский морской торговый порт" (далее также - Холмский морской торговый порт, организация, общество, работодатель) об обязанности произвести выплаты, предусмотренные коллективным договором, о взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Ельчанинова Е.А. ссылаясь на то, что она с 1991 года состояла с Холмским морским торговым портом в трудовых отношениях, с 2001 года работала в должности архивариуса.

Коллективным договором на 2017 - 2020 годы, подписанным 27 ноября 2017 г. представителями трудового коллектива и генеральным директором общества (далее также - коллективный договор), предусмотрены специальные выплаты: по ходатайству руководства структурного подразделения организации работники, проработавшие более 25 лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию награждаются ценным подарком в размере четырех среднемесячных зарплат на основании приказа генерального директора (пункт 3.7.4 коллективного договора); работникам, проработавшим в организации 25, 30 и 35 лет, выплачивается вознаграждение на сумму в размере 25 000 руб. (пункт 3.7.6 коллективного договора).

18 марта 2019 г. Ельчанинова Е.А. обратилась к генеральному директору Холмского

морского торгового порта с письменным заявлением, в котором просила расторгнуть с ней трудовой договор с 18 марта 2019 г. в связи с выходом на пенсию и произвести ей выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора.

Приказом генерального директора Холмского морского торгового порта от 18 марта 2019 г. N 81 трудовой договор с Ельчаниновой Е.А. расторгнут и она уволена с 18 марта 2019 г. по [пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации](#) по инициативе работника в связи с выходом на пенсию.

Приказом генерального директора Холмского морского торгового порта от 19 марта 2019 г. Ельчаниновой Е.А. отказано в выплате вознаграждения, предусмотренного пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, по причине отсутствия ходатайства представителей трудового коллектива и несоблюдения формальных требований к общему трудовому стажу в организации.

С данным отказом работодателя Ельчанинова Е.А. не согласна, считает, что необходимые условия для осуществления ей предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора выплат имелись, а именно: на ее заявлении об увольнении, в котором содержалась просьба произвести спорные выплаты, генеральный директор, непосредственно которому подчиняется архивариус, поставил свою положительную резолюцию, поэтому каких-либо иных ходатайств для выплаты ей сумм в соответствии с коллективным договором не требовалось. Стаж ее работы в Холмском морском торговом порту на момент ее увольнения составил более 25 лет, ей присвоено почетное звание ветерана данной организации, также ей неоднократно объявлялась благодарность за добросовестный и многолетний труд, дисциплинарных взысканий за весь период работы она не имела.

Поскольку на момент увольнения Ельчаниновой Е.А. никаких изменений в коллективный договор внесено не было, в том числе в связи с тяжелым финансовым положением общества, все требования, необходимые для осуществления спорных выплат, соблюдены, а работодатель в силу трудового законодательства обязан соблюдать условия коллективного договора, Ельчанинова Е.А. просила суд обязать Холмский морской торговый порт произвести ей выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, в размере 133 000 руб. и взыскать компенсацию морального вреда в сумме 20 000 руб.

Решением Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Ельчаниновой Е.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Ельчаниновой Е.А. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. от 17 августа 2020 г. Ельчаниновой Е.А. восстановлен пропущенный процессуальный срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда

Российской Федерации на решение Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. и **определение** судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 18 августа 2020 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 9 ноября 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились извещенные надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела стороны спора, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь **статьей 390.11, частью 4 статьи 390.12** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (**статья 390.14** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Ельчанинова Е.А. с 11 ноября 1991 г. по 18 марта 2019 г. состояла в трудовых отношениях с Холмским морским торговым портом, с 12 ноября 2001 г. работала в должности архивариуса, с ней был заключен трудовой договор.

В Холмском морском торговом порту действует коллективный договор на период 2017 - 2020 годов, подписанный 27 ноября 2017 г. представителями трудового коллектива и генеральным директором общества.

Разделом 3 коллективного договора установлены обязательства работодателя.

В подразделе 3.7 коллективного договора (пункты 3.7.1 - 3.7.8) определены обязательства работодателя по социальным гарантиям и льготам.

Пунктом 3.7.4 коллективного договора предусмотрено, что при увольнении работников в связи с уходом на пенсию по старости на основании ходатайства руководства структурного подразделения они награждаются ценным подарком на сумму: при стаже работы в обществе от 5 до 10 лет - в размере 10 000 руб., более 10 до 15 лет - в размере 20 000 руб., более 15 до 20 лет - в размере 30 000 руб. на основании приказа генерального директора; более 20 лет в размере трех среднемесячных зарплат, более 25 лет - в размере четырех среднемесячных зарплат на основании приказа генерального директора общества.

В соответствии с пунктом 3.7.6 коллективного договора работникам, проработавшим в организации 25, 30, 35 лет, выплачивается вознаграждение на сумму в размере 25 000 руб., а 40, 45, 50 лет и более - выплачивается вознаграждение на сумму в размере 50 000 руб. Основанием для награждения является ходатайство руководства структурного подразделения и представителей трудового коллектива, при этом работники не должны иметь нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка, производственных упущений в течение предшествующих пяти лет.

В трудовой книжке Ельчаниновой Е.А. имеются записи о том, что ей в период работы в Холмском морском торговом порту неоднократно объявлялась благодарность за многолетний и добросовестный труд, присвоено звание ветерана этой организации.

Стаж работы Ельчаниновой Е.А. в Холмском морском торговом порту составляет 27 лет 4 месяца и 8 дней.

Согласно пункту 1.2 должностной инструкции архивариус (должность, которую занимала Ельчанинова Е.А.) подчиняется непосредственно генеральному директору.

18 марта 2019 г. Ельчанинова Е.А. обратилась к генеральному директору Холмского морского торгового порта с письменным заявлением, в котором просила расторгнуть с ней трудовой договор с 18 марта 2019 г. в связи с выходом на пенсию и произвести ей выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора. На этом заявлении генеральным директором поставлена резолюция "в приказ".

Приказом генерального директора Холмского морского торгового порта от 18 марта 2019 г. N 81 трудовой договор с Ельчаниновой Е.А. расторгнут и она уволена с 18 марта 2019 г. по [пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации](#) по инициативе работника в связи с выходом на пенсию.

Приказом генерального директора Холмского морского торгового порта от 19 марта 2019 г. Ельчаниновой Е.А. отказано в выплате вознаграждения, предусмотренного пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, по причине отсутствия ходатайства представителей трудового коллектива и несоблюдения формальных требований к общему трудовому стажу в организации.

При рассмотрении дела судом первой инстанции в судебном заседании 16 июля 2019 г. была допрошена свидетель Ш., занимающая в организации ответчика должность директора по управлению персоналом. Согласно ее показаниям предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора выплаты не производятся работникам при их увольнении в связи с отсутствием у организации прибыли. Каких-либо ходатайств от генерального директора и представителей трудового коллектива в отношении Ельчаниновой Е.А. не поступало.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ельчаниновой Е.А. об обязанности работодателя произвести ей выплаты, предусмотренные коллективным договором, о взыскании компенсации морального вреда, суд первой инстанции, ссылаясь на положения Трудового кодекса Российской Федерации, объяснения сторон и показания свидетеля, пришел к выводу о том, что вознаграждения, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, входят в систему оплаты труда работников Холмского морского торгового порта и решение вопроса о назначении работникам при их увольнении этих выплат входит в исключительную компетенцию работодателя, принимается на его усмотрение и является правом работодателя, а не обязанностью.

Поскольку приказов либо распоряжений об издании приказа о награждении Ельчаниновой Е.А. при ее увольнении ценным подарком, о выплате ей денежной суммы, а также ходатайств от представителей трудового коллектива не имелось, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для возложения на ответчика обязанности произвести истцу спорные выплаты.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Девятый кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно [статья 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации относится в том числе сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно [статья 5](#) Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров ([часть 1 статьи 9](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В силу [части 3 статьи 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров ([абзац второй части 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей ([часть 1 статьи 40](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях ([часть 4 статьи 40](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами ([часть 1 статьи 41](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, в том числе по выплате пособий и компенсаций, другие вопросы, определенные сторонами ([часть 2 статьи 41](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями ([часть 3 статьи 41](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения ([часть 3 статьи 43](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений. По смыслу изложенных

норм Трудового кодекса Российской Федерации, коллективные договоры, соглашения регулируют трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определяя содержание коллективного договора, являющегося в силу статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации правовым актом, статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в коллективный договор могут включаться обязательства работодателя по выплате пособий, компенсаций, а также другие вопросы, определенные сторонами, то есть перечень вопросов, регулируемых коллективным договором, приведенный в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации, не является исчерпывающим. Положения части 2 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации создают правовую основу для установления в коллективном договоре обязательств работников и работодателя по различным вопросам трудовых отношений, определенных сторонами, включая выплату пособий и компенсаций, и с учетом предписания части 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой, в частности, коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, позволяют обеспечивать работникам наиболее благоприятный режим реализации их прав и интересов в трудовых отношениях.

Следовательно, работники и работодатели, исходя из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - сочетания государственного и договорного регулирования и социального партнерства, могут определить в коллективном договоре условия, порядок, размер, а также характер (юридическую природу) выплат работнику в том числе в случае прекращения с ним трудовых отношений помимо или сверх тех выплат, которые предусмотрены законом или вообще законом не предусмотрены.

Разделом 3 коллективного договора, действующего в обществе в период 2017 - 2020 годов, определены обязательства работодателя - Холмского морского торгового порта, вступившего в трудовые отношения или гражданско-правовые отношения с работником.

В числе таких обязательств работодателя - обязательства по социальным гарантиям и льготам, среди которых выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора.

Из изложенного следует, что выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 (выплаты при увольнении работников организации в связи с выходом на пенсию) и 3.7.6 (выплаты вознаграждения работникам при определенном стаже работы в организации) коллективного договора на период 2017 - 2020 годов, по своей правовой природе относятся к социальным гарантиям, обязанность по предоставлению которых коллективным договором при наличии определенных этим договором условий возложена на работодателя. При этом работодатель обязан соблюдать и исполнять условия коллективного договора как правового акта, регулирующего трудовые отношения в публичном акционерном обществе "Холмский морской торговый порт".

Между тем судебные инстанции вследствие неправильного толкования норм материального права, определяющих круг отношений, регулируемых нормами трудового законодательства, включая условия коллективного договора, дали неправильную правовую оценку условиям данного коллективного договора (пунктам 3.7.4 и 3.7.6) в Холмском морском торговом порту, вследствие чего пришли к ошибочному выводу о том, что решение вопроса о назначении работникам при их увольнении названных выплат входит в исключительную компетенцию

работодателя, принимается на его усмотрение и является его правом, а не обязанностью.

Делая такой вывод, судебные инстанции не учли, что в коллективном договоре эти выплаты определены как обязательства работодателя по социальным гарантиям и льготам и подлежат выплате работникам при соблюдении предусмотренных коллективным договором условий, то есть производство этих выплат является обязанностью, а не правом работодателя.

Суждение суда первой инстанции о том, что выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.5 коллективного договора в Холмском морском торговом порту, входят в систему оплаты труда работников организации, в связи с чем производство этих выплат является правом работодателя, нельзя признать правомерным, поскольку эти выплаты предусмотрены условиями коллективного договора как обязательства работодателя по социальным гарантиям и льготам, в систему оплаты труда работников Холмского морского торгового порта согласно Положению об оплате труда (приложение N 7 к коллективному договору) не входят. Выплаты, предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, не поименованы и в Положении о премировании работников Холмского морского торгового порта за производственные результаты (приложение N 8 к коллективному договору).

При таких обстоятельствах нельзя признать соответствующим закону вывод судебных инстанций о том, что выплата сумм, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора в Холмском морском торговом порту является правом работодателя и окончательное решение о необходимости выплат входит в исключительную компетенцию работодателя.

Согласно [части 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Ельчаниновой Е.А., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: имелся ли у Ельчаниновой Е.А. соответствующий стаж работы в Холмском морском торговом порту для получения ею выплат, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора; в какой форме должно быть выражено ходатайство структурного подразделения о выплате работникам в связи с уходом на пенсию, а для выплаты, предусмотренной пунктом 3.7.6 коллективного договора, дополнительно ходатайство представителей трудового коллектива; имеется ли в обществе локальный нормативный акт, определяющий порядок и условия подачи генеральному директору общества ходатайства структурного подразделения или ходатайства представителей трудового коллектива о производстве работнику выплат, предусмотренных названными пунктами коллективного договора; если такой локальный нормативный акт отсутствует, то каким образом и в какой форме в обществе инициируется и осуществляется подача генеральному директору общества соответствующего ходатайства; учитывалось ли работодателем мнение представителей трудового коллектива при решении вопроса об отказе Ельчаниновой Е.А. в производстве спорных выплат.

Однако суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Ельчаниновой Е.А. в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили и не установили названные обстоятельства, имеющие значение для дела, произвольно применили [статью 56](#)

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе, не оценили имеющиеся по делу доказательства, как это предписывает процессуальный закон ([статья 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Указывая на то, что Ельчаниновой Е.А. не соблюдены условия для получения выплат, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, а именно не представлены приказы либо распоряжения об издании приказа о награждении, ходатайства от представителей трудового коллектива, судебные инстанции оставили без внимания и соответствующей правовой оценки приводимые Ельчаниновой Е.А. в суде доводы о том, что она в силу занимаемой должности архивариуса подчиняется непосредственно генеральному директору общества и на ее заявлении об увольнении в связи с выходом на пенсию с предоставлением выплат, установленных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, поставлена резолюция генерального директора "в приказ", при этом никаких замечаний по выплатам, установленным коллективным договором, не указано.

В связи с изложенным вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований Ельчаниновой Е.А. о возложении обязанности на работодателя публичное акционерное общество "Холмский морской торговый порт" по выплате сумм, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, нельзя признать соответствующим требованиям закона.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Ельчаниновой Е.А. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования [статьи 379.6](#) и [частей 1 - 3 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Приведенные обстоятельства, по мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, свидетельствуют о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, предметом которого являлся спор, связанный с реализацией установленных условиями коллективного договора социальных гарантий работникам в рамках трудовых отношений, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных [статьей 2](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Ельчаниновой Е.А. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому [частью 1 статьи 46](#) Конституции Российской Федерации, [статьей 8](#) Всеобщей декларации прав человека, [пунктом 1 статьи 6](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, [пунктом 1 статьи 14](#) Международного пакта о гражданских и политических правах.

В связи с изложенным решение Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно [статье 390.14](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь [статьями 390.14, 390.15, 390.16](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г. по делу N 2-951/2019 Холмского городского суда Сахалинской области отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Холмский городской суд Сахалинской области.
