

Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 октября 2020 г. по делу N 8Г-14786/2020[88-14438/2020]

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

председательствующего: Бакулина А.А, судей: Ирышковой Т.В, Петровой Т.Г, рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N2-4558/2019 по иску Михайловской А. А. к СПб ГУП "Горэлектротранс" о признании увольнения незаконным, восстановление на работе, взыскании компенсации морального вреда, по кассационной жалобе СПб ГУП "Горэлектротранс" и кассационному представлению прокурора Санкт-Петербурга на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 25 июня 2020 года, Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Бакулина А.А, выслушав объяснения представителя СПб ГУП "Горэлектротранс" Полубаровой О.В, действующей на основании доверенности N145-561 от 20 декабря 2020 года, сроком действия до 31 декабря 2020 года, поддержавшей доводы кассационной жалобы, прокурора отдела управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Андреевой Н.А, поддержавшей доводы кассационного представления, Михайловской А.А, возражавшей против доводов кассационной жалобы и кассационного представления, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Михайловская А.А. обратилась в суд с иском к СПб ГУП "Горэлектротранс" о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указала, что работала в организации ответчика с 17.01.2014 г. в должности водителя трамвая. 27.03.2019 г. истец была уволена в соответствии с пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. Истец полагает увольнение незаконным, так как в состоянии опьянения не находилась, объяснения написала под давлением работодателя, от работы не отстранялась, акт об отстранении ее с работы является подложным. Кроме того, за совершение данного проступка к ней уже было применено дисциплинарное взыскание в виде лишения премии по производственным показателям за февраль 2019 г, следовательно, второе наказание в виде увольнения за тот же самый проступок является неправомерным.

Решением Московского районного суда Санкт-Петербурга от 16.10.2019 в удовлетворении исковых требований Михайловской А.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение суда первой инстанции отменено, постановлено новое решение, которым признано незаконным увольнение Михайловской А.А. по основаниям пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Михайловская А.А. восстановлена на работе в СПб ГУП "Горэлектротранс" в должности водителя трамвая на пассажирском подвижном составе в отделе эксплуатации обособленного структурного подразделения "Трамвайный парк N 1" с 28 марта 2019 года.

С СПб ГУП "Горэлектротранс" в пользу Михайловской А.А. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с 28 марта 2019 г. по 25 июня 2020 г. в размере 884 702 (восемьсот восемьдесят четыре тысячи семьсот два) рубля 74 коп, компенсация морального вреда в размере 10 000 (десять тысяч) рублей 00 коп.

С СПб ГУП "Горэлектротранс" взыскана государственная пошлина в доход государства в размере 12 374 (двенадцать тысяч триста семьдесят четыре) рубля 03 коп.

В кассационной жалобе СПб ГУП "Горэлектротранс" и кассационном представлении прокурора Санкт-Петербурга ставится вопрос об отмене апелляционного определения по мотивам его незаконности.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции находит, что не имеется оснований для отмены состоявшегося по делу судебного постановления.

Нарушений норм материального и процессуального права, предусмотренных [ст. 379.7](#) ГПК РФ являющихся основаниями для отмены судебных постановлений в кассационном порядке, при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанций допущено не было.

Как следует из материалов дела, и было установлено судом первой инстанции, истец Михайловская А.А. принята на работу в СПб ГУП "Горэлектротранс" 17.01.2014 на должность водителя трамвая на пассажирском подвижном составе в Тармвайный парк N 1.

Приказом от 27.03.2019 N 458-л Михайловская А.А. уволена из организации на основании п.п. "б" [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Поводом для увольнения Михайловской А.А. послужило ее появление на работе 25.02.2019 в состоянии алкогольного опьянения, в подтверждение которого ответчиком представлены акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения от 25.02.2019, письменные объяснения Михайловской А.А. от 25.02.2019.

Михайловская А.А. в ходе рассмотрения дела судом первой инстанции не отрицала факт употребления алкоголя в день накануне 25.02.2019, данное обстоятельство подтвердил также допрошенный судом первой инстанции в качестве свидетеля супруг истца - Серебряков О.А.

В подтверждение факта появления истца на работе в состоянии опьянения ответчиком представлены также копия журнала отстранений водителей от работы по состоянию здоровья, отчет здравпункта ОСП Трамвайный парк N 1, журнал регистрации предрейсового медицинского осмотра водителей.

Допрошенные в ходе рассмотрения дела в качестве свидетелей Шварц Т.В, Рось О.В. подтвердили наличие у истца легкого запаха алкоголя при появлении истца на работе 25.02.2019.

Согласно акту СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница" медицинского освидетельствования на состояние опьянения от 25.02.2019 N 146/1хр, состояние опьянения Михайловской А.А. не установлено.

Согласно справке СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница" от 25.02.2019, выданной по результатам проведения медицинского освидетельствования, у Михайловской А.А. выявлены клинические признаки опьянения.

Как следует из протокола заседания врачебной подкомиссии диспансерного отделения СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница" от 19.03.2019 N 10, проведенного в связи с медицинским освидетельствованием Михайловской А.А, положительным результатом исследования выдыхаемого воздуха считается наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0,16 миллиграмма на один литр выдыхаемого воздуха.

При освидетельствовании Михайловской А.А. 25.02.2019 первое исследование выдыхаемого воздуха, проведенное в 16:42 час, выявило 0,180 мг/л этанола в выдыхаемом воздухе, что является положительным результатом, однако, повторное исследование выдыхаемого воздуха, проведенное в 16:57 час, выявило содержание этанола 0,149 мг/л, что является отрицательным результатом.

Отсутствие состояния опьянения в 16:57 час. на момент повторного исследования выдыхаемого воздуха, не исключает нахождение Михайловской А.А. в состоянии опьянения на момент прохождения предрейсового осмотра, проведенного в 15:52 час. в здравпункте СПб ГУП "Горэлектротранс".

Установив указанные обстоятельства, суд первой инстанции пришел к выводу, что факт появления Михайловской А.А. на работе 25.02.2019 в состоянии алкогольного опьянения нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, в связи с чем, у работодателя имелись основания для увольнения истца по пп. "б" [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, процедура и срок привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем не нарушены. Оценивая соразмерность примененного дисциплинарного взыскания, суд первой

инстанции учел, что работа истца связана с управлением источника повышенной опасности, а потому нахождение в состоянии алкогольного опьянения может поставить под угрозу жизнь и здоровье иных лиц. Также суд принял во внимание показания свидетелей о том, что ранее Михайловская А.А. неоднократно появлялась на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Апелляционная инстанция не с данными выводами суда первой инстанции не согласилась, исходя из следующего.

В соответствии с подпунктом "б" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В силу положений [ст. 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение работника по основанию, предусмотренному [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, относится к дисциплинарным взысканиям.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [пунктах 23, 38, 53](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации", при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в [пункте 6 части 1 статьи 81](#) ТК РФ, а также представить доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Как разъяснено в [п. 42](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" [пункта 6 части первой статьи 81](#) Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Исходя из вышеуказанных правовых норм и разъяснений относительно их применения, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником при его появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения только при соблюдении предусмотренных трудовым законодательством требований о сроках и порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, включая требования о соразмерности дисциплинарного взыскания. При этом бремя доказывания наличия оснований увольнения и соблюдения процедуры увольнения возложено трудовым законодательством на работодателя.

Так, в ходе рассмотрения дела ответчиком СПб ГУП "Горэлектротранс" не представлена необходимая и достаточная совокупность относимых, допустимых и достоверных доказательств, подтверждающих наличие безусловных оснований для расторжения с работником трудового договора на основании пп. "б" [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Как усматривается из содержания приказа от 27.03.2019 N 458-л, трудовой договор с истцом был расторгнут за "появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения".

Оспариваемый приказ не содержит четкой и понятной формулировки вины работника, в тексте приказа отсутствуют данные о конкретном дисциплинарном проступке, вменяемом истцу и указание на дату, время и место его совершения, указание в приказе всего перечня возможного опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) лишает суд возможности проверить, в чем именно выразился дисциплинарный проступок, за что истец привлечена к ответственности в виде увольнения.

При этом, дисциплинарный проступок, за который работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в том числе, в виде увольнения, не может характеризоваться как понятие неопределенное, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности должен содержать подробное описание места, времени, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка, четкую и понятную для работника формулировку вины во вменяемом ему работодателем дисциплинарном проступке.

Основанием для увольнения истца в приказе от 27.03.2019 N 458-л указаны: "служебная записка, объяснения работника". Однако, идентифицировать указанные документы не представляется возможным, поскольку они не содержат даже ссылки на дату их составления, установить служебная записка какого должностного лица была положена в основу увольнения истца установить также не представляется возможным.

Единственная копия служебной записки, приложенная истцом к исковому заявлению, составлена директором ОСП "Трамвайный парк N 1" 27.03.2019 N 622 на имя исполняющего обязанности директора предприятия, и содержит только констатацию факта нахождения Михайловской А.А. 25.02.2019 на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, а также просьбу уволить указанного работника. На служебной записке имеется резолюция "Уволить", без указания должности и фамилии лица проставившего данную резолюцию.

Однако, как было указано выше, установить, что именно данная служебная записка была положена в основание приказа об увольнении истца 27.03.2019, не представляется возможным.

Никакие иные документы, включая акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения, акт об отстранении работника, акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения, справка медицинского учреждения, проводившего освидетельствование, сведения, содержащиеся в журналах отстранения водителей от работы, регистрации предрейсовых медицинских осмотров и т.д., в качестве оснований увольнения в оспариваемом приказе от 27.03.2019 не указаны.

Также апелляционная инстанция нашла заслуживающими внимание доводы апелляционной жалобы о том, что в журнале регистрации предрейсового медицинского осмотра водителей, в котором содержатся сведения о положительной пробе на наличия алкоголя, не указаны какие-либо иные признаки состояния опьянения (запах алкоголя, нетвердая походка, несвязная речь), несмотря на то визуальный осмотр был проведен медицинским работником СПб ГУП "Горэлектротранс".

Указанные в акте о появлении работника на работе в состоянии опьянения от 25.02.2019 вышеуказанные клинические признаки опьянения, противоречат визуальному осмотру, проведенному медицинским работником СПб ГУП "Горэлектротранс" Балабенко С.М. при предрейсовом медицинском осмотре, несмотря на то, что Балабенко С.М. сначала заполняла журнал регистрации предрейсовых медицинских осмотров, а затем участвовала в составлении акта о появлении работника на работе в состоянии опьянения.

Кроме того, журнал регистрации предрейсовых медицинских осмотров в части заполнения осмотра Михайловской А.А. 25.02.2019 содержит незаверенные исправления, согласно которым в журнал первоначально были внесены сведения об отрицательной пробе на наличие алкоголя, а затем поверх - о положительном результате пробы.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда сочла обоснованными доводы апелляционной жалобы истца о том, что из представленных в материалы дела доказательств, не представляется возможным установить каким именно прибором производилось изменение состояния опьянения Михайловской А.А. при проведении предрейсового

медицинского осмотра в СПб ГУП "Горэлектротранс", поскольку индивидуально определенные сведения о таком приборе в представленных работодателем документах не содержатся.

В ходе рассмотрения дела ответчиком были представлены паспорта на два сигнализатора паров этанола, находящихся в распоряжении работодателя, со свидетельством о поверки, однако, достоверных доказательств, что при проведении предрейсового медицинского осмотра Михайловской А.А. 25.02.2019 работодателем были использованы именно указанные приборы, материалы дела не содержат.

При таком положении дела, апелляционная инстанция обосновано не согласилась с выводами суда первой инстанции о том, что работодателем в ходе рассмотрения дела представлены необходимые и достаточные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, и подтверждающие наличие безусловных оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Те обстоятельства, что иные представленные по делу доказательства, включая акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения от 25.02.2019 N 146/1хр, объяснительная Михайловской А.А. от 25.02.2019, ее пояснения в ходе рассмотрения дела и показания допрошенных свидетелей, в том числе, супруга истца - Серебрякова О.А. - о факте употребления истцом накануне алкогольных напитков, подтверждают факт нахождения истца в состоянии опьянения на момент появления на работе, сами по себе, отдельно от других доказательств по делу, не могли быть положены в основу решения суда об отказе в удовлетворении иска, поскольку работодателем в подтверждение правомерности увольнения была представлена вся совокупность доказательств, часть из которых вызывает обоснованные сомнения.

При этом, как было указано выше, в приказе об увольнении истца от 27.03.2019 N 458-л, в качестве основания для увольнения иные документы, кроме служебной записки (без указания номера и даты) и объяснений работника, не указаны, что фактически лишило суд возможности надлежащим образом оценить именно те доказательства, которые были приняты работодателем в качестве основания для увольнения истца.

Кроме того, судебная коллегия апелляционной инстанции пришла к выводу, что при применении самого строгого из возможных видов дисциплинарных взысканий, работодателем не были учтены тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и его соразмерность примененному дисциплинарному взысканию.

В [пункте 53](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации" дано разъяснение о том, что в силу [статьи 46 \(часть 1\)](#) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности [статьи 8](#) Всеобщей декларации прав человека, [статьи 6 \(пункт 1\)](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также [статьи 14 \(пункт 1\)](#) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая изложенное, 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 Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил

дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен ([часть 5 статьи 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен ([п. 53](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2).

Однако, доказательств того, что ответчиком при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учтена тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, ее отношение к труду в материалы дела ответчиком также не представлено.

В приказе об увольнении от 27.03.2019 N 458-л сведений об оценке работодателем тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а равно сведений о том, на основании чего работодателем была избрана наиболее суровая мера дисциплинарного воздействия, не содержится.

Отсутствуют такие сведения и в служебной записке директора ОСП "Трамвайный парк N 1" от 27.03.2019 N 622.

При этом из представленных в материалы дела доказательств следует, что при проведении медицинского освидетельствования в СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница", при повторном исследовании выдыхаемого воздуха в 16:57 час. состояние опьянения у Михайловской А.А. уже отсутствовало, что с учетом того, что появление Михайловской А.А. на рабочем месте в состоянии опьянения было зафиксировано 25.02.2019 в 15:52 час, даже с учетом скорости выведения этанола из организма человека, свидетельствует о явно незначительной степени алкогольного опьянения.

При составлении объяснений 25.02.2019 Михайловская А.А. свое появление на работе в состоянии опьянения не оспаривала.

Однако, указанные обстоятельства работодателем учтены не были и какую-либо оценку при выборе меры дисциплинарного воздействия не получили.

Представленная в материалы дела характеристика на Михайловскую А.А. составлена работодателем уже после обращения истца в суд с настоящим иском, при этом сведения о том, что работодателем устанавливались и оценивались характеризующие данные работника на момент применения дисциплинарного взыскания, в материалах дела отсутствуют.

При этом, из текста представленной характеристики следует, что в целом Михайловская А.А. характеризуется положительно, а указанные в характеристике и в учетной карточке водителя сведения о нарушении истцом в ходе работы должностных обязанностей, в том числе 28.04.2018, иными объективными доказательствами не подтверждены, доказательств привлечения истца к дисциплинарной ответственности ранее увольнения ответчиком не представлено.

Показания допрошенных свидетелей Рось О.В, Капустина В.П, о том, что ранее истец уже появлялась на рабочем месте в состоянии опьянения, неправомерно приняты судом первой инстанции, поскольку иными объективными доказательствами указанные показания не подтверждаются, при этом, в случае установления факта появления истца на рабочем месте в состоянии опьянения, с учетом занимаемой ею должности, работодатель был обязан отстранить ее от управления транспортным средством, однако, таких доказательств также не представлено.

Согласно материалам дела истец работает в организации ответчика с 2014 г, характеризуется положительно, ранее к дисциплинарной ответственности не привлекалась, совершила единичное нарушение, находилась в состоянии незначительного алкогольного опьянения, которое уже при повторном исследовании выдыхаемого воздуха не подтвердилось, при первоначальном составлении объяснений признала факт нахождения в состоянии опьянения.

Кроме того, в материалы дела истцом были представлены доказательства, подтверждающие длительный период нетрудоспособности супруги истца - Серебрякова О.А. а также наличие заболеваний у свекрови истца - Серебряковой Л.П, проживающей совместно с истцом, что по

мнению судебной коллегии свидетельствует о затруднительном материальном положении истца, которая в результате увольнения лишилась средств к существованию. Доводы ответчика о том, что о семейных и материальных обстоятельствах работодателю стало известно уже после увольнения истца, не могут быть приняты во внимание, поскольку при определении вида дисциплинарного взыскания работодателю следовало установить и выяснить все обстоятельства, которые могли повлиять на принятое работодателем решение.

Данные обстоятельства не были учтены работодателем при увольнении истца, в то время, как по мнению судебной коллегии, они свидетельствуют о возможности применения к истцу более мягкого вида дисциплинарного взыскания.

Отстраняя истца от работы 25.02.2019, работодатель действовал в соответствии с требованиями законодательства, которые установлены с целью недопущения до управления транспортом лиц, находящихся в состоянии опьянения. В данном случае истец был отстранен от работы 25.02.2019, к управлению транспортным средством допущена не была, в связи с чем, не могла причинить либо создать угрозу причинения какого-либо вреда, что также не было надлежащим образом учтено работодателем при увольнении истца.

При этом апелляционная инстанция учла, что из текста письменных возражений ответчика на апелляционную жалобу, а также из пояснений представителя ответчика, данных в ходе судебного заседания апелляционной инстанции, при выборе вида дисциплинарного взыскания работодателем учитывалась только специфика работы истца в должности водителя трамвая, никакие иные обстоятельства работодателем не учитывались, что является нарушением вышеуказанных правовых норм.

При указанных обстоятельствах, судебная коллегия пришла к правильному выводу о необходимости удовлетворения требований истца о признании незаконным ее увольнения на основании пп. "б" [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении истца на работе в прежней должности, в связи с чем, решение суда подлежит отмене с принятием нового решения.

Размер заработной платы за время вынужденного прогула взыскан в соответствии с требованиями [статей 234, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсации морального вреда определен в соответствии с [ст. 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя.

Выводы судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда, основаны на верном применении норм материального и процессуального права, при правильном определении юридически значимых обстоятельств по делу.

В силу [ст. ст. 67, 3271](#) ГПК РФ оценка доказательств и установление обстоятельств по делу относится к компетенции судов первой и апелляционной инстанции.

В силу своей компетенции суд кассационной инстанции исходит из признанных установленными судом первой и апелляционной инстанций фактических обстоятельств, проверяя лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судебными инстанциями, и правом переоценки доказательств не наделен.

Отмена или изменение судебного постановления в кассационном порядке допустимы лишь в случае, если без устранения судебной ошибки, имевшей место в ходе предшествующего разбирательства и повлиявшей на исход дела, невозможно восстановление и защита существенно нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защищаемых законом публичных интересов. Указаний на судебную ошибку кассационная жалоба не содержит.

Нарушений судами норм материального или процессуального права не установлено. Оснований для отмены судебного постановления по доводам кассационной жалобы не имеется.

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 Санкт-Петербургского городского суда от 25 июня 2020 года оставить без изменения, кассационную жалобу СПб ГУП "Горэлектротранс" и кассационное представление прокурора Санкт-Петербургской без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи