



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 74-КГ20-2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

25 мая 2020 г.

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 25 мая 2020 г. кассационную жалобу Попова Алексея Викторовича на решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 19 апреля 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 1 июля 2019 г.

по делу № 2-4197/2019 Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) по иску Попова Алексея Викторовича к обществу с ограниченной ответственностью Частное охранное предприятие «Специальная охрана» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты присуждённых по решению суда денежных сумм, компенсации морального вреда, возложении обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального

страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя общества с ограниченной ответственностью Частное охранное предприятие «Специальная охрана» Пономарева В.В., возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Попов А.В. 22 марта 2019 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью Частное охранное предприятие «Специальная охрана» (далее также – ООО ЧОП «Специальная охрана», работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты присуждённых по решению суда денежных сумм, компенсации морального вреда, возложении обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

В обоснование заявленных требований Попов А.В. указал, что с 21 августа 2015 г. работал в ООО ЧОП «Специальная охрана» в должности охранника. В мае 2018 г. он обратился к работодателю с рапортом о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением. Оплатить отпуск работодатель отказался, указав на отсутствие между ООО ЧОП «Специальная охрана» и Поповым А.В. трудовых отношений, в связи с чем Попов А.В. обратился в суд с иском об установлении факта трудовых отношений.

Решением Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2018 г. отношения между Поповым А.В. и ООО ЧОП «Специальная охрана» в период с 25 августа 2015 г. по 1 июня 2018 г. признаны трудовыми, на ООО ЧОП «Специальная охрана» возложена обязанность внести в трудовую книжку Попова А.В. запись о приёме на работу с 25 августа 2015 г. на должность стажёра охранника и об увольнении с 1 июня 2018 г., представить в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения индивидуального учёта застрахованного лица (Попова А.В.) за период с 25 августа 2015 г. по 1 июня 2018 г. С ООО ЧОП «Специальная охрана» в пользу Попова А.В. взыскана компенсация морального вреда в размере 5 000 руб.

Однако в приказе ООО ЧОП «Специальная охрана» от 31 мая 2018 г. № 07-к указано на прекращение трудовых отношений с Поповым А.В. с 31 мая 2018 г. по статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию).

Попов А.В. считает увольнение из ООО ЧОП «Специальная охрана» с 31 мая 2018 г. незаконным, поскольку в рапорте он просил уволить его с 1 июня 2018 г., работодатель с приказом об увольнении его своевременно не ознакомил, сведения о приёме его на работу и об увольнении в трудовую книжку не внёс, трудовую книжку не выдал. С приказом ООО ЧОП «Специальная охрана» от 31 мая 2018 г. № 07-к об увольнении с 31 мая 2018 г. на основании статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию) Попов А.В. был ознакомлен 6 марта 2019 г. во время рассмотрения Якутским городским судом Республики Саха (Якутия) дела по его иску к ООО ЧОП «Специальная охрана» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованные дни отпуска, компенсации морального вреда, об обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

С учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Попов А.В. просил суд отменить приказ об увольнении от 31 мая 2018 г., восстановить его на работе с установлением заработной платы в размере фиксированной часовой ставки в размере 70 руб. с применением северной надбавки в размере 80% и районного коэффициента в размере 1.4, взыскать с ООО ЧОП «Специальная охрана» заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию за задержку выплаты заработной платы, компенсацию за задержку выплат, присуждённых к взысканию с работодателя в пользу Попова А.В. на основании вступившего в законную силу решения Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2018 г., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., возложить на ООО ЧОП «Специальная охрана» обязанность произвести отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, взыскать судебные расходы.

Представитель ООО ЧОП «Специальная охрана» Пономарев В.Н. в суде иск не признал, заявил о пропуске истцом срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решением Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 19 апреля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Попова А.В. об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 1 июля 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной Поповым А.В. в Верховный Суд Российской Федерации, содержится просьба об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 28 января 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 13 апреля 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 явился извещённый надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Попов А.В., сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 390¹¹, частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца Попова А.В.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменных возражений на неё представителя ООО ЧОП «Специальная охрана» Пономарева В.В., 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 судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что с 25 августа 2015 г. Попов А.В. работал в ООО ЧОП «Специальная охрана» в должности стажёра (ученика) охранника.

18 мая 2018 г. Поповым А.В. на имя директора ООО ЧОП «Специальная охрана» был подан рапорт об увольнении и о предоставлении ему отпуска за проработанный период с 1 июня 2018 г.

Приказом ООО ЧОП «Специальная охрана» от 31 мая 2018 г. № 07-к трудовые отношения с Поповым А.В. были прекращены с 31 мая 2018 г., Попов А.В. уволен с должности ученика охранника по основанию, предусмотренному статьёй 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию). В приказе имеется подпись Попова А.В. об ознакомлении с этим приказом 6 марта 2019 г.

Решением Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2018 г., вступившим в законную силу 16 октября 2018 г., отношения между Поповым А.В. и ООО ЧОП «Специальная охрана» в период с 25 августа 2015 г. по 1 июня 2018 г. признаны трудовыми, на ООО ЧОП «Специальная охрана» возложена обязанность внести в трудовую книжку Попова А.В. запись о приёме на работу с 25 августа 2015 г. на должность стажёра охранника и об увольнении с 1 июня 2018 г., представить в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения индивидуального учёта застрахованного лица (Попова А.В.) за период с 25 августа 2015 г. по 1 июня 2018 г. С ООО ЧОП «Специальная охрана» в пользу Попова А.В. взыскана компенсация морального вреда в размере 5 000 руб.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Попова А.В. об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции с учётом заявления ответчика ООО ЧОП «Специальная охрана» о применении к исковым требованиям Попова А.В. срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, ссылаясь на положения абзаца второй части 6 статьи 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, без исследования иных фактических обстоятельств по делу пришёл к выводу о пропуске истцом без уважительных причин месячного срока, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении.

Определяя момент начала течения этого срока, суд первой инстанции применил положения части 2 статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и исходил из того, что об увольнении с работы с 31 мая 2018 г. Попов А.В. знал на момент вынесения Якутским городским судом Республики Саха (Якутия) решения от 11 сентября 2018 г., в суд с настоящим иском Попов А.В. обратился лишь 22 марта 2019 г., то есть с пропуском установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока. Суд первой инстанции также отметил, что доказательств уважительности причин пропуска месячного срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, Попов А.В. не представил, ходатайства о восстановлении месячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора не заявил.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (абзацы пятнадцатый, шестнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 381 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признаётся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации установлены сроки на обращение в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (норма приводится в редакции, действовавшей по состоянию на указанную работодателем в приказе от 31 мая 2018 г. № 07-к дату увольнения Попова А.В. с работы – 31 мая 2018 г.).

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня

установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба (часть 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей этой статьи, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2010 г. № 22) разъяснено, что заявление работника о восстановлении на работе подаётся в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а при разрешении иного индивидуального трудового спора – в трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статьёй 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации установлен общий порядок оформления прекращения трудового договора (здесь и далее нормы статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации приведены в редакции, действовавшей по состоянию на указанную работодателем в приказе от 31 мая 2018 г. № 07-к дату увольнения Попова А.В. с работы – 31 мая 2018 г.).

Согласно части 1 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (часть 2 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с названным кодексом или иными федеральным законом сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 названного кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками названного кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи названного кодекса или иного федерального закона (часть 5 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 6 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что по общему правилу работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Вместе с тем законом установлены и специальные сроки для обращения в суд за разрешением определённых категорий индивидуальных трудовых споров. К таким спорам отнесены споры работников об увольнении, срок на обращение в суд по которым составляет один месяц, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки. При этом надлежащее оформление прекращения с работником трудовых отношений, уведомление работника об основаниях его увольнения путём ознакомления работника с приказом об увольнении, а также выдача работнику трудовой книжки с соответствующей записью о прекращении трудовых отношений являются обязанностью работодателя. С исполнением работодателем указанной обязанности законодатель связывает начало течения срока на обращение работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении.

Однако судебные инстанции не учли указанные выше нормативные положения, предусматривающие обязанность работодателя по надлежащему оформлению прекращения с работником трудовых отношений, уведомлению работника об основаниях увольнения и ознакомлению работника с приказом об увольнении, а также сроки обращения в суд за разрешением спора об

увольнении и порядок их исчисления, в связи с чем сделали не основанный на законе вывод о пропуске Поповым А.В. месячного срока, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по его спору об увольнении.

Как усматривается из материалов дела, с приказом ООО ЧОП «Специальная охрана» от 31 мая 2018 г. № 07-к об увольнении с работы с 31 мая 2018 г. по статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию) Попов А.В. был ознакомлен работодателем 6 марта 2019 г. в ходе судебного разбирательства по другому делу по иску Попова А.В. к ООО ЧОП «Специальная охрана» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованные дни отпуска, компенсации морального вреда, об обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации. Данных о том, что с приказом об увольнении от 31 мая 2018 г. № 07-к Попов А.В. был ознакомлен работодателем ранее 6 марта 2019 г., в деле не имеется. Сведения о вручении либо о направлении посредством почтовой связи ООО ЧОП «Специальная охрана» Попову А.В. трудовой книжки с записью об увольнении с работы с 31 мая 2018 г. по статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию) на основании названного приказа в деле также отсутствуют.

Приведённые обстоятельства вследствие неправильного применения судебными инстанциями положений части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, которыми установлены в том числе специальный срок для обращения работника в суд за разрешением спора об увольнении и порядок исчисления этого срока со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или трудовой книжки, какой-либо правовой оценки судебных инстанций при определении начала течения срока для обращения Попова А.В. в суд за разрешением спора об увольнении не получили.

Ссылка судебных инстанций на решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2018 г. как имеющее преюдициальное значение при определении момента, когда Попов А.В. узнал о своём увольнении из ООО ЧОП «Специальная охрана», несостоятельна, поскольку с приказом об увольнении от 31 мая 2018 г. № 07-к Попов А.В. был ознакомлен 6 марта 2019 г.

Заявленные Поповым А.В. исковые требования с учётом приведённого им основания настоящего иска о признании незаконным его увольнения из ООО ЧОП «Специальная охрана» с 31 мая 2018 г. судебными инстанциями не рассмотрены, а вывод о пропуске Поповым А.В. установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора сделан вопреки установленным законом требованиям к порядку исчисления этого срока.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает, что в данном случае решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Попова А.В. без исследования иных имеющих значение для дела обстоятельств, касающихся заявленных им исковых требований, со ссылкой лишь на пропуск истцом месячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора противоречит задачам гражданского судопроизводства, определённым в статье 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, создаёт препятствия для защиты трудовых прав истца.

Судебными инстанциями допущены и иные существенные нарушения норм процессуального права.

Из дела видно, что Поповым А.В. помимо исковых требований об оспаривании приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда также были заявлены требования к ООО ЧОП «Специальная охрана» о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за задержку выплаты присуждённых по решению суда денежных сумм, взыскании судебных расходов, возложении обязанности произвести отчисления в Пенсионный Фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (л.д. 3-13, 84-86).

Однако судебные инстанции, отказав в удовлетворении исковых требований Попова А.В. об оспаривании приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указанные выше исковые требования Попова А.В. по настоящему гражданскому делу не рассмотрели, своего суждения по этим исковым требованиям в решении суда и апелляционном определении суда апелляционной инстанции не отразили, чем нарушили положения части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 19 апреля 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 1 июля 2019 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных 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 и процессуального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 19 апреля 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 1 июля 2019 г. по делу № 2-4197/2019 Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Якутский городской суд Республики Саха (Якутия).

Председательствующий

Судьи

