Печать

Решение по гражданскому делу - кассация

Информация по делу

ВОСЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

№ 88-9886/2026

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Кемерово 2 июня 2026 г.

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

председательствующего М.В.,

судей Ю.Ю., Л.П.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-11334/2025 (УИД 24RS0048-01-2025-011025-11) по иску Татьяны Леонидовны к обществу с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «Конструктив Девелопмент» о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «Конструктив Девелопмент» на решение Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 марта 2026 г.

Заслушав доклад судьи Восьмого кассационного суда общей юрисдикции Ю.Ю., судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Татьяна Леонидовна (далее по тексту – Т.Л., истец) обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «Конструктив Девелопмент» (далее по тексту – ООО СЗ «Конструктив Девелопмент», ответчик) о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что в период с 19 февраля 2024 г. по 14 мая 2025 г. осуществляла трудовую деятельность в ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в должности бухгалтера. Основанием для подтверждения трудового стажа являлась трудовая книжка, переданная работодателю при трудоустройстве. В связи с принятым решением общества по сокращению численности работающих, в рамках оптимизации расходов, ей было предложено уволиться по соглашению сторон путем подписания соглашения о расторжении заключенного трудового договора. В день увольнения 14 мая 2025 г. трудовая книжка на руки выдана не была, в связи с ее утратой работодателем. От получения дубликата трудовой книжки она отказалась, так как дубликат не содержал сведений и не подтверждал трудовой стаж. Верно оформленный дубликат трудовой книжки выдан ей лишь 11 июля 2025 г. Учитывая, что единственным документом, подтверждающим трудовой стаж по специальности, является трудовая книжка на бумажном носителе, которая была утеряна работодателем, в период с 15 мая 2025 г. по 11 июня 2025 г. она была лишена возможности устроиться на новую работу, так как была вынуждена собирать необходимые справки от предыдущих работодателей, подтверждающие сведения о трудовой деятельности, для внесения записи в дубликат трудовой книжки взамен утраченной.

С учетом изложенного, истец просила суд взыскать компенсацию за задержку трудовой книжки за период с 15 мая 2025 г. по 11 июня 2025 г. в размере 143 696,33 рублей, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Решением Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. исковые требования [redacted] Т.Л. к ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда удовлетворены частично, с ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в пользу [redacted] Т.Л. взыскана компенсация за задержку выдачи трудовой книжки в размере 87 185,70 рублей, компенсация морального вреда в размере 10 000 рублей, всего 97 185,70 рублей, в удовлетворении остальной части исковых требований отказано, с ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 7 000 рублей.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 марта 2026 г. решение Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. в части взыскания с ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в пользу [redacted] Т.Л. компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, итоговой суммы взыскания, изменено, определена ко взысканию сумма компенсации за задержку выдачи трудовой книжки в размере 67 810,96 рублей, всего взыскано 77 810,96 рублей, в остальной части решение Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. оставлено без изменения.

В кассационной жалобе ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» ставит вопрос об отмене решения Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 марта 2026 г., как незаконных.

Относительно доводов кассационной жалобы письменных возражений не представлено.

В судебное заседание судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не явились истец [redacted] Т.Л., представитель ответчика ООО СЗ «Конструктив Девелопмент», своевременно и надлежащим образом извещенные о дне, времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, сведений об уважительных причинах неявки суду не сообщили.

На основании части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в кассационной жалобе, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции полагает кассационную жалобу подлежащей оставлению без удовлетворения по следующим основаниям.

Согласно части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 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 инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции в пределах доводов, изложенных в кассационной жалобе, не находит оснований для признания вывода суда первой инстанции в неизмененной части и суда апелляционной инстанций незаконными.

Как установлено судами первой и апелляционной инстанций и следует из материалов дела, приказом генерального директора ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» от 19 февраля 2024 г. № [redacted] Т.Л. принята на работу в ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» на должность

бухгалтера, 19 февраля 2024 г. между ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» и Т.Л. заключен трудовой договор №.

Согласно разделу 7 трудового договора, работнику установлен должностной оклад в размере 43 617 рублей в месяц, районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3, процентная надбавка к заработной плате в размере 30 % заработка.

По условиям пункта 8.1 трудового договора, работнику установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Приказом генерального директора ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» от 14 мая 2025 г. № действие трудового договора прекращено, Т.Л. уволена с работы с 14 мая 2025 г. на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации – по соглашению сторон. С данным приказом Т.Л. ознакомлена под роспись 30 мая 2025 г.

В день увольнения в связи с расторжением трудового договора Т.Л. было предложено получить дубликат трудовой книжки, однако последняя от получения дубликата трудовой книжки отказалась, о чем директором по персоналу ФИО5 составлен соответствующий акт от 14 мая 2025 г., с которым Т.Л. ознакомлена, при этом указала, что отказалась от получения дубликата трудовой книжки по причине того, что в ней содержатся сведения только о последнем месте работы.

В тот же день 14 мая 2025 г. Т.Л. обратилась с заявлением к генеральному директору ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» об оформлении дубликата трудовой книжки с внесением сведений о всех периодах ее трудовой деятельности, поскольку представителем работодателя ее трудовая книжка утрачена.

Также 14 мая 2025 г. ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» был составлен акт о том, что Т.Л. было предложено получить письмо с просьбой предоставить документы, подтверждающие стаж работы для оформления дубликата трудовой книжки, от получения которого ФИО10 отказалась, в связи с чем указанное письмо 14 мая 2025 г. было направлено в адрес Т.Л. почтовым отправлением.

Согласно акту от 3 июня 2025 г., составленного директором по персоналу ФИО5, Т.Л. отказалась от получения дубликата трудовой книжки, отказ мотивирован тем, что ей повторно вручается дубликат, в котором сведения о стаже по представленным ею справкам от предыдущих работодателей внесены после сведений о приеме и увольнении в ООО СЗ «Конструктив Девелопмент».

5 июня 2025 г. ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» направило в адрес Т.Л. уведомление о необходимости получения дубликата трудовой книжки, для чего ей необходимо обратиться в офис организации, расположенной по адресу: <адрес>

Также судом установлено и сторонами не оспаривалось, что дубликат трудовой книжки был получен Т.Л. лично 11 июня 2025 г.

Обращаясь в суд с настоящим иском, Т.Л. указывала на то, что в связи с утратой работодателем трудовой книжки в период с 15 мая 2025 г. по 11 июня 2025 г. она лишена была возможности трудоустроиться, в обоснование чего представила пояснительную записку общества с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр дополнительного образования» от 13 октября 2025 г., согласно которой сотрудником общества с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр дополнительного образования» 17 мая 2025 г. на платформе <данные изъяты> были отобраны для проведения собеседования резюме трех кандидатов на замещение вакансии ведущего бухгалтера, в том числе резюме Т.Л., с которой 21 мая 2025 г. проведено собеседование, кандидат успешно прошел теоретические и практические испытания и полностью соответствовал требованиям для замещения вакантной должности, однако в ходе беседы выяснилось, что у кандидата утеряна трудовая книжка и в данный момент она активно занимается ее восстановлением. Ввиду указанных обстоятельств и отсутствия у кандидата основного документа,

подтверждающего его стаж и опыт работы, было принято решение сделать выбор на другом кандидате.

Из представленного истцом в материалы дела письма общества с ограниченной ответственностью частная охранная организация «СК-Охрана» от 16 октября 2025 г. следует, что Т.Л. проходила собеседование 17 мая 2025 г. на замещение вакантной должности бухгалтера. По итогам проведенных собеседований с кандидатами, был сделан выбор на кандидатуре Т.Л., 21 мая 2025 г. она была приглашена для оформления трудоустройства. Вместе с тем ввиду отсутствия у кандидата трудовой книжки и предоставления только сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в трудоустройстве кандидату было отказано. Так как собеседование проводилось с несколькими претендентами на вакантную должность, было принято решение сделать свой выбор на другом кандидате, который предоставил полный комплект документов необходимых для трудоустройства.

Согласно информации индивидуального предпринимателя ФИО7, в компанию «Бухгалтерское агентство» требовался бухгалтер, 4 июня 2025 г. Т.Л. была приглашена в числе отобранных кандидатов. Несмотря на то, что последняя подходила по профессиональным качествам, у нее отсутствовали необходимые документы для оформления трудоустройства, а именно трудовая книжка, из-за чего трудоустройство в компанию стало невозможным, на вакантную должность выбран другой кандидат.

Разрешая спор, оценив представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, применив нормы материального права, регулирующие спорные правоотношения, суд первой инстанции пришел к выводу о взыскании в пользу истца с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки, исходя из того, что вследствие неправомерных действий ООО СЗ «Конструктив Девелопмент», выразившихся в невыдаче трудовой книжки Т.Л., последняя была лишена возможности трудоустроиться.

Разрешая требования о взыскании компенсации морального вреда, суд первой инстанции, установив факт нарушения ответчиком трудовых прав истца, руководствуясь положениями статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскал с ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в пользу Т.Л. компенсацию морального вреда, определив его размер в сумме 10 000 рублей, исходя из характера нарушенного права истца, степени перенесенных истцом нравственных страданий, а также вины ответчика.

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

Вместе с тем, суд апелляционной инстанции не согласился с определенным судом первой инстанции периодом взыскания среднего заработка, вызванного задержкой выдачи дубликата трудовой книжки, поскольку он не основан на нормах права, регулирующих спорные правоотношения, и противоречит установленным по делу обстоятельствам.

Суд апелляционной инстанции указал, что суд первой инстанции верно исходил из того, что до 17 мая 2025 г. Т.Л. не представлено доказательств невозможности трудоустройства по причине отсутствия у нее трудовой книжки, вместе с тем суд первой инстанции не учел, что исходя из положений части 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что со дня направления (отправки) работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на направление ее по почте, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, при определении периода задержки выдачи трудовой книжки следует исходить из даты направления уведомления истцу, иное применение норм права нарушает баланс прав и интересов сторон спорных правоотношений.

Суд апелляционной инстанции исходил из того, что уведомление о необходимости явиться за надлежащим образом оформленным дубликатом трудовой книжки или дать согласие на его отправку почтовым способом направлено ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в адрес

Т.Л. 5 июня 2025 г., в связи с чем после указанной даты основания для взыскания с работодателя компенсации за задержку выдачи трудовой книжки отсутствовали.

С учетом изложенного, суд апелляционной инстанции решение суда первой инстанции в части взыскания с ООО СЗ «Конструктив Девелопмент» в пользу [redacted] Т.Л. суммы компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, изменил, снизив ее размер до 67 810,96 рублей, определив период с 17 мая 2025 г. по 5 июня 2025 г., а также изменил решение суда первой инстанции в части итоговой суммы, определив ко взысканию общую сумму в размере 77 810,96 рублей.

Оснований не соглашаться с выводами суда первой инстанции в неизмененной части и суда апелляционной инстанций у судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не имеется, поскольку они подробно и обстоятельно мотивированы, должным образом отражены в обжалуемых судебных актах, постановлены в соответствии с правильно установленными фактическими обстоятельствами дела, верной оценкой собранных по делу доказательств, основаны на правильном применении норм права, регулирующих возникшие отношения, и на имеющихся в деле доказательствах, которым суды первой и апелляционной инстанций дали оценку в соответствии с требованиям статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии настоящим Кодексом.

Согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии с частью 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии с абзацем 3 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом

трудовая книжка на работника не ведется) (часть 5 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с указанным Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации п рекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Согласно части 4 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом Минтруда России от 19 мая 2021 г. № 320н утвержден порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее по тексту также - Порядок).

В соответствии с пунктом 27 Порядка лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 рабочих дней со дня подачи работником заявления.

В силу пункта 28 Порядка дубликат трудовой книжки заполняется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка.

Порядок переноса сведений о трудовой деятельности работника до поступления к данному работодателю, также установлен указанным Приказом.

Пунктом 29 вышеуказанного Приказа предусмотрено, что, если работник до поступления в данную организацию (к данному работодателю) уже работал, при заполнении дубликата трудовой книжки в разделе «Сведения о работе» в графу 3 вносится запись об общем трудовом стаже работы в качестве работника до поступления в данную организацию (к данному работодателю), подтвержденном соответствующими документами.

Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения, у какого работодателя, в какие периоды времени и на каких должностях работал в прошлом работник.

После этого общий трудовой стаж работы, подтвержденный надлежаще оформленными документами, записывается по отдельным периодам работы в следующем порядке: в графе 2 указывается дата приема на работу, в графе 3 записывается наименование организации (работодателя), где работал работник, структурное подразделение и работа (должность), специальность, профессия с указанием квалификации, на которую был принят работник.

Если представленными документами подтверждается, что работник переводился на другую постоянную работу в той же организации (у того же работодателя), то об этом также делается соответствующая запись.

Затем в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора), а в графе 3 - причина (основание) увольнения, если в представленном работником документе имеются такие данные.

В том случае, когда документы не содержат полностью указанных выше сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в документах сведения.

В графе 4 указывается наименование, дата и номер документа, на основании которого произведены соответствующие записи в дубликате. Оригиналы документов, подтверждающих стаж работы, после снятия с них копий и надлежащего их заверения работодателем или кадровой службой возвращаются их владельцу. В случае если утрата трудовой книжки произошла по вине работодателя, то работодатель обязан оказать содействие работнику в получении документов, подтверждающих стаж его работы, предшествующий поступлению на работу к данному работодателю.

Часть 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно части 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения.

В силу абзаца 1 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (абзац 4 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями пункта 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации и статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Исходя из приведенного правового регулирования возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки в виде возмещения работнику не полученного им заработка связана с виновным поведением работодателя, повлекшим нарушение трудовых прав работника в виде лишения его возможности трудиться, создания противоправными действиями работодателя препятствий к заключению работником с другим работодателем трудового договора и получению заработной платы.

Разрешая спор, суд первой инстанции в неизмененной части и суд апелляционной инстанции правильно определили характер правоотношений сторон и нормы закона, которые их регулируют, исследовали обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора, а представленные сторонами доказательства оценили по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса.

В рассматриваемом случае, суды нижестоящих инстанций установив, что вследствие неправомерных действий ООО СЗ «Конструктив Девелопмент», выразившихся в невыдаче трудовой книжки [redacted] Т.Л., последняя была лишена возможности трудоустроиться, пришли к правильному выводу о наличии оснований для возложения на ответчика обязанности по возмещению истцу неполученного заработка в связи с задержкой направления ей трудовой книжки, с учетом представленных истцом в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что именно отсутствие трудовой книжки препятствовало ей в осуществлении трудовой деятельности в заявленный период.

В связи с чем, в данном случае совокупность условий, необходимая для возложения на ответчика ответственности, предусмотренной статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации, имеется.

Таким образом, при разрешении спора судами нижестоящих инстанций дано верное толкование норм материального права, регулирующих спорное правоотношение, судами правильно установлены юридически значимые обстоятельства дела, имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судами доказательствами, в обжалуемых судебных постановлениях содержатся исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Вопреки доводам кассационной жалобы, судебными инстанциями дана оценка всем представленным доказательствам в их совокупности, верно определены юридически значимые обстоятельства. При оценке судами доказательств нарушения требований статей 56, 59, 60, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации допущено не было.

Вопреки доводам кассационной жалобы, суды первой и апелляционной инстанций пришли к обоснованному выводу о доказанности истцом создания ответчиком истцу препятствий в трудоустройстве в связи с несвоевременной выдачей трудовой книжки, поскольку в материалы дела не представлено доказательств соблюдения ответчиком требований закона.

Судами правомерно учтено, что задержка выдачи трудовой книжки при увольнении дает право требовать компенсацию за весь период задержки, работодатель выплачивает средний заработок за «вынужденный прогул», даже если работник не трудоустроился сразу после получения документа, так как факт незаконного лишения возможности трудиться установлен.

Приведенные в кассационной жалобе доводы фактически выражают несогласие с выводами судов первой и апелляционной инстанций, повторяют позицию заявителя кассационной жалобы, изложенную в ходе рассмотрения дела, тогда как им судами первой и апелляционной инстанций дана надлежащая правовая оценка, эти доводы не содержат фактов, которые не были проверены и не учтены судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения оспариваемых судебных актов, влияли на их обоснованность и законность,

либо опровергали выводы судов первой и апелляционной инстанций, являются процессуальной позицией заявителя кассационной жалобы, не свидетельствуют о том, что при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанции были допущены нарушения, влекущие отмену оспариваемых судебных актов в кассационном порядке, направлены на переоценку установленных фактических обстоятельств дела и принятых ими доказательств, что в силу статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не входит в полномочия суда кассационной инстанции.

На недопустимость судом кассационной инстанции устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанций, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими, а также исследовать новые доказательства указано в пункте 36 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции».

Согласно разъяснению, содержащемуся в пункте 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции», производство в суде кассационной инстанции предназначено для проверки законности вступивших в законную силу судебных постановлений, установления правильности применения и толкования норм материального права и норм процессуального права судебными инстанциями в ходе предшествующего рассмотрения дела.

Юридически значимые обстоятельства дела судом первой инстанции в неизмененной части и судом апелляционной инстанции определены правильно, выводы должным образом мотивированы и основаны на установленных фактических обстоятельствах дела, в соответствии с требованиями норм материального и процессуального права.

Поскольку судом первой инстанции в неизмененной части и судом апелляционной инстанции материальный закон применен и истолкован правильно, нарушений процессуального права не допущено, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не находит предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Советского районного суда города Красноярска от 20 ноября 2025 г. с учетом изменений, внесенных апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 марта 2026 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 марта 2026 г. оставить без изменения, кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «Конструктив Девелопмент» - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

Мотивированное определение изготовлено 10 июня 2026 г.