

**Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30 июля 2020 г. по делу N 8Г-14933/2020[88-15686/2020]**

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции в составе:  
председательствующего Юровой О.В.  
судей Бросовой Н.В, Улановой Е.С.  
с участием прокурора Кушнирчук А.И.

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу Хохлова Василия Викторовича на решение Беляевского районного суда Оренбургской области от 4 декабря 2019 г. и на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 26 февраля 2020 г. по гражданскому делу N 2-532/2019 по иску Хохлова Василия Викторовича к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Саракташская районная больница" Саракташского района Оренбургской области о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, Заслушав доклад судьи Бросовой Н.В, заключение прокурора Кушнирчук А.И, проверив материалы дела, судебная коллегия

установила:

Хохлов В.В. обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Саракташская районная больница" Саракташского района Оренбургской области о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, в его обоснование указал на следующие обстоятельства. 1 августа 2004 года он был принят на работу в ГБУЗ "Саракташская районная больница", с 01 июля 2005 года по 25 февраля 2013 года работал в должности заведующего приемным отделением - врача приемного отделения по совместительству в должности врача-хирурга, с 26 февраля 2013 года работал в должности начальника отдела кадров. 17 июня 2019 года его ознакомили с приказом N 661лс от 10 июня 2019 года о прекращении трудового договора в связи с сокращением штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с 17 июня 2019 года. Полагает увольнение незаконным по следующим основаниям. Приказ ГБУЗ "Саракташская районная больница" от 27 марта 2019 года N 159 "О сокращении штата работников ГБУЗ "Саракташская районная больница" не может являться основанием для расторжения трудового договора 17 июня 2019 года, так как в приказе датой исключения из штатного расписания отдела кадров 1 штатной единицы начальника отдела кадров указано с 31 мая 2019 года. В указанный день из штатного расписания единица начальника отдела кадров не исключена, а он продолжил работать и получать заработную плату до 17 июня 2019 года включительно. Считает, что уведомление о предстоящем увольнении и о наличии вакантных должностей не может являться основанием для расторжения трудового договора 17 июня 2019 года, поскольку трудовым законодательством не предусмотрена возможность переноса даты увольнения на более поздний срок.

Сведения о высвобождаемых работниках, нуждающихся в помощи по трудоустройству по состоянию на 28 марта 2019 года не может являться основанием для расторжения трудового договора 17 июня 2019 года, так как в них указана дата окончания высвобождения - 31 мая 2019 года. Уведомление его о предстоящем увольнении 17 июня 2019 года не может являться основанием для расторжения трудового договора 17 июня 2019 года, так как уведомление он получил 7 мая 2019 года и 17 июня 2019 года, то есть он был предупрежден под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Кроме того, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу, соответствующую квалификации работника. Его квалификация: диплом врача по специальности "лечебное дело", диплом юриста по специальности "юриспруденция", удостоверение о прохождении интернатуры по специальности "хирургия", удостоверение о повышении квалификации по дополнительной профессиональной программе "кадровый менеджмент: правовое регулирование трудовых отношений в учреждениях здравоохранения".

Главному врачу было известно о его специальностях, однако, обязанность по предложению работы он не исполнил. Ему были предложены должности: уборщик, гардеробщик, подсобный рабочий, кастелянша, сторож, оператор ЭВМ. В то время в ГБУЗ "Саракташская районная больница" имелись должности соответствующие его квалификации: врача-хирурга и врача приемного отделения, и другие. Все имеющиеся вакантные должности ему не предлагались. В данное время на указанные должности были приняты другие работники. Главным врачом не учтено его преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов.

Незаконным бездействием главного врача ему причинен моральный вред, в связи с чем просит признать незаконным и отменить приказ N 661лс от 10 июня 2019 года о прекращении (расторжении) трудового договора в связи с сокращением штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановить его в должности начальника отдела кадров ГБУЗ "Саракташская районная больница" и взыскать с ГБУЗ "Саракташская районная больница" в его пользу в счет компенсации морального вреда 50 000 рублей.

В дальнейшем истец Хохлов В.В. дополнил свои исковые требования, просил также взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 18 августа 2019 года по день восстановления на работе.

Решением Беляевского районного суда Оренбургской области от 4 декабря 2019 г. исковые требования Хохлова Василия Викторовича к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Саракташская районная больница" Саракташского района Оренбургской области о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 26 февраля 2020 г. решение Беляевского районного суда Оренбургской области от 4 декабря 2019 г. оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной заявителем 3 июня 2020 г, ставится вопрос об отмене судебных постановлений и вынесении нового решения об удовлетворении его требований в полном объеме.

Стороны в заседание судебной коллегии не явились, извещались надлежащим образом и своевременно.

Руководствуясь положениями ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, надлежащим образом извещенных о дне слушания дела.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав заключение прокурора Кушничук А.И, полагавшей судебные акты правильными, а доводы кассационной жалобы несостоятельными, судебная коллегия находит кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению.

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

Как установлено судами, Хохлов В.В. на основании трудового договора от 1 августа 2004 года N 49 был принят на должность врача - хирурга в МУЗ "Саракташская ЦРБ".

Согласно приказу МБУЗ "Саракташская ЦРБ" от 25 февраля 2013 года N 248 Хохлов В.В. был переведен на должность начальника отдела кадров, прежнее место работы: заведующий приемным отделением.

На основании приказа от 10 июня 2019 года N 661лс истец был уволен 17 июня 2019 года в связи с сокращением штата работников по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С уведомлением об увольнении, а также наличием вакантных мест Хохлов В.В. ознакомлен 27 марта 2019 года.

Заявляя искивые требования, Хохлов В.В. ссылался на незаконные действия ответчика, послужившие основанием к сокращению его должности, а также на не предоставление ему вакантных должностей врачей.

Разрешая спор и отказывая Хохлову В.В. в удовлетворении требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что у работодателя имелись предусмотренные законом основания для прекращения трудовых отношений с Хохловым В.В., процедура увольнения работодателем соблюдена.

С этим выводом согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия находит выводы судов первой и апелляционной инстанций обоснованными и не усматривает оснований для отмены оспариваемых судебных постановлений по доводам кассационной жалобы Хохлова В.В.

В соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, основанием прекращения трудового договора является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Согласно частям 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (часть 1 статья 34, часть 2 статьи 35) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 часть 1 статья 81 Трудового кодекса РФ) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения: преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника (часть 1 статья 179, часть 1 и 2 статьи 180, часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

При этом работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Согласно разъяснениям, данным в пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Доводы кассационной жалобы, что при увольнении ему не были предложены вакантные должности медицинской сестры, врача-хирурга и врача приемного отделения, отклоняются судебной коллегией.

Истец Хохлов В.В. ни в суде первой инстанции, ни в суде апелляционной инстанции не заявлял о правомерности занятия им вакантной должности медицинской сестры (медицинского брата). В кассационной жалобе истец Хохлов В.В. утверждает, что наличие у него высшего медицинского образования и диплома по специальности "Лечебное дело" даёт ему право на осуществление медицинской деятельности на должности медицинская сестра, ссылаясь на приказ Министерства здравоохранения РФ от 27 июня 2016 г. N 419н.

Между тем, вопреки доводам кассационной жалобы, Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" предусмотрена обязанность медицинских работников, получивших высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, иметь действующий сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации (часть 1 статьи 69, пункт 1 части 1 статьи 100).

В силу пункта 2.3 раздела II Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. N 1183н, должность "медицинская сестра" относится к специалистам со средним профессиональным (медицинским) образованием (среднему медицинскому персоналу).

В соответствии с разделом "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 июля 2010 г. N 541н, а также Квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, утвержденными приказом Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. N 83н, для занятия должности медицинской сестры необходимо иметь среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы.

В соответствии с пунктами 3 и 4 Порядка допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 27 июня 2016 г. N 419н, лица с высшим медицинским образованием могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности (диплома бакалавра) по специальности (направлению подготовки), соответствующей требованиям к образованию, установленным данным Порядком, а также положительного результата сдачи экзамена, подтвержденного выпиской из протокола сдачи экзамена.

Таким образом, работодатель правомерно не предлагал истцу Хохлову В.В. вакантные должности медицинской сестры (медицинского брата), так как для осуществления медицинской деятельности на должности медицинской сестры (медицинского брата) необходимо не только наличие диплома специалиста по

специальности "Лечебное дело", но и положительного результата сдачи экзамена, подтвержденного выпиской из протокола сдачи экзамена, заверенной подписью руководителя и печатью образовательной организации, и сертификата специалиста по специальности "Сестринское дело". Каких-либо документов в подтверждение положительного результата сдачи экзамена по допуску к должности среднего медицинского персонала (медицинская сестра (медицинский брат)) истец Хохлов В.В. не имеет. Повышение квалификации медицинских работников, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, осуществляемое не реже одного раза в пять лет, предусмотрено Перечнем циклов специализации и усовершенствования в системе дополнительного образования среднего медицинского и фармацевтического персонала, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 05 июня 1998 г. N 186 "О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием" (с изменениями и дополнениями), и Порядком и сроками совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения РФ от 03 августа 2012 г. N 66н.

При наступлении очередного пятилетнего срока работодатель обязан за свой счёт направлять медицинских работников (врачей и медицинских сестер) на повышение квалификации, в том числе для подтверждения (повышения) квалификационной категории и получения (продления) сертификата специалиста.

Не обоснованы доводы истца, что работодатель не предлагал ему вакантные должности, соответствующие его квалификации: врача приемного отделения и врача-хирурга. Работодатель правомерно не предлагал истцу должности врача приемного отделения и врача-хирурга в связи с наличием у истца сертификата специалиста по специальности "хирургия" с истекшим сроком действия и отсутствием вакантных должностей врача приемного отделения. Сертификат специалиста по специальности "хирургия" не подтверждён Хохловым В.В. с 6 марта 2015 года, о чем свидетельствует копия сертификата специалиста, имеющаяся в материалах дела. Истец не может занимать должность врача приемного отделения или врача-хирурга в силу несоответствия квалификационным требованиям (отсутствием действующего сертификата специалиста по специальности "хирургия").

Суд первой инстанции обоснованно признал несостоятельными доводы истца о том, что при наличии у него диплома врача по специальности "лечебное дело" и удостоверения о прохождении интернатуры по специальности "хирургия" работодатель должен был предложить ему должности врача-хирурга и врача приемного отделения. Так как отсутствие у истца действующего сертификата по специальности "хирургия" не дает ему права осуществлять медицинскую деятельность. Свое решение Суд обосновал требованиями части 1 статьи 69, части 1 статьи 100 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и подзаконными нормативными правовыми актами: приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 23 июля 2010 г. N 541н, приказами Министерства здравоохранения РФ от 29 ноября 2012 г. N 982н "Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста" и от 8 октября 2015 г. N 707н "Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки", приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 ноября 2018 г. N 743н "Об утверждении профессионального стандарта "Врач-хирург".

Согласно положениям раздела "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 23 июля 2010 г. N 541 н, лица, занимающие должности врачей различных специальностей, должны иметь не только высшее медицинское (профессиональное) образование, но и послевузовское образование (интернатура и (или) ординатура в зависимости от специальности врача) или, в отдельных случаях, дополнительное образование, а также сертификат специалиста.

В соответствии с пунктами 1 и 3 части 1 статьи 100 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" до 01 января 2026 года право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста; лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки) и при наличии сертификата специалиста. Кроме того, повышение квалификации специалистов, выполняющих заявленные работы (услуги), не реже одного раза в пять лет, является одним из лицензионных требований и условий при осуществлении медицинской деятельности в соответствии с подпунктом "г" пункта 5 Положения о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково"), утвержденного постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2012 г. N 291.

Наличие сертификата специалиста является обязательным условием для занятия медицинской деятельностью.

Согласно пункту 1 Условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения РФ от 29 ноября 2012 г. N 982н, сертификат специалиста свидетельствует о достижении его обладателем уровня теоретических знаний, практических навыков и умений, достаточных для самостоятельной профессиональной (медицинской или фармацевтической) деятельности. Сертификат действует пять лет на территории Российской Федерации.

Следовательно, Хохлов В.В. не имеет право занимать ни должность врача-хирурга, ни должность врача приемного отделения без прохождения обучения по дополнительной профессиональной программе (профессиональной переподготовки) и без наличия сертификата специалиста, следовательно работодатель не имел права перевести истца на вышеназванные должности в связи с отсутствием у истца сертификата специалиста по специальности "хирургия", а в силу содержания статьи 196 ТК РФ, у работодателя отсутствует обязанность предлагать работнику вакантные должности, которые потребуют дополнительного обучения, переобучения либо повышения квалификации, как не предусмотрена и обязанность перевести увольняемого работника на должность, которой он не соответствует по квалификационным требованиям на момент проведения процедуры сокращения с расчетом на то, что возможно в будущем после прохождения обучения работник сможет выполнять работу по такой должности.

Доводы о преимущественном праве оставления его на работе, были предметом рассмотрения судами двух инстанций и им дана надлежащая правовая оценка, с которой судебная коллегия соглашается. Ссылки на сокращение работников отдела кадров, несостоятельны, поскольку сокращалась должность начальника отдела кадров, о чем указано в приказе.

Доводы кассационной жалобы, что закон не предусматривает возможность продления срока уведомления работника о предстоящем сокращении, основан на неправильном толковании норм права.

Части 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ являются элементами правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяют работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно узнать о предстоящем увольнении, продолжить трудовую деятельность у работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, либо с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы, что обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства.

При этом, указанная норма права не устанавливает обязанности уволить работника строго в дату истечения срока предупреждения. Многообразие обстоятельств, которые могут влиять на продление указанного срока, объективно не позволяет установить при увольнении по сокращению штатов конкретную дату увольнения. Иное толкование положений статьи 180 Трудового кодекса РФ приводило бы к существенному ограничению прав работодателя проводящего процедуру сокращения, добросовестно исполнившего свою обязанность по

заблаговременному извещению работника о предстоящем увольнении, предоставляя работнику возможность злоупотребления правом.

Истец с 31.05.2019г. по 14.06.2019г. находился в отпуске, первой рабочий день после отпуска 17.06.2019г, в связи с чем работодатель вправе был уволить его в первый день его работы.

Не являются основанием к отмене решения доводы жалобы истца о его незаконном увольнении, поскольку работодатель в день увольнения, зафиксированный в предупреждении, не реализовал свое право на сокращение штатной единицы (должности), то действие трудового договора продолжается, так как работодателем пропущен двухмесячный срок, поскольку судом верно установлено, что ответчиком не была нарушена процедура увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия также соглашается с выводом судов о том, что увольнение истца в более поздний срок, чем через 2 месяца с даты предупреждения о сокращении, не привело к нарушению его трудовых прав и не свидетельствует о мнимости его сокращения.

В кассационной жалобе истец указывает, что в определении Конституционного Суда РФ от 27.01.2011 г. N 13-О-О указано, что часть 2 статьи 180 ТК РФ не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.

Однако, со стороны ответчика произвольного продления срока предупреждения истца о предстоящем сокращении не допускалось. Увольнение истца в более поздний срок вызвано уважительными причинами, так, в дату предполагаемого увольнения истец находился в отпуске и не мог быть уволен.

Доводы кассационной жалобы Хохлова В.В. о незаконности увольнения, нарушения процедуры увольнения, являлись предметом оценки судов первой и апелляционной инстанций, обосновано были отклонены по мотивам, изложенным в судебных постановлениях.

Оценка доказательств, исследованных судами, произведена по правилам статей 12, 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на предмет их допустимости, относимости, достоверности и достаточности.

Судебная коллегия полагает, что доводы кассационной жалобы получили надлежащую правовую оценку, при этом выводов судов не опровергают, а сводятся также и к несогласию с правовой оценкой установленных обстоятельств и фактически являются позицией заявителя, что не может служить основанием для отмены состоявшихся по делу судебных актов в кассационном порядке.

Судом кассационной инстанции не производится переоценка имеющихся в деле доказательств и установление обстоятельств, которые не были установлены судами первой и второй инстанции или были ими опровергнуты. Вопреки доводам кассационной жалобы нарушений норм процессуального права при исследовании и оценке доказательств, приведших к судебной ошибке существенного и непреодолимого характера судами первой и апелляционной инстанций не допущено.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего гражданского дела судами первой и апелляционной инстанций не было допущено нарушений или неправильного применения, толкования норм материального и процессуального права, которые привели или могли привести к принятию неправильных судебных постановлений.

Суд кассационной инстанции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими.

При таких данных судебная коллегия не находит предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений по доводам кассационной жалобы заявителя.

Руководствуясь статьями 379.6, 379.7, 390 и 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Беяевского районного суда Оренбургской области от 4 декабря 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 26 февраля 2020 г. оставить без изменений, кассационную жалобу Хохлова Василия Викторовича - без удовлетворения.

Председательствующий О.В. Юрова

Судьи Н.В. Бросова

Е.С. Уланова