

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 февраля 2025 г. N 10-КГ24-2-К6

УИД 43RS0001-01-2023-008418-19

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 24 февраля 2025 г. кассационную жалобу Кузьмина Александра Анатольевича на апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г.

по делу N 2-5925/2023 Ленинского районного суда г. Кирова по иску Кузьмина Александра Анатольевича к Кировскому областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" о возложении обязанности произвести оплату донорских дней.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Кузьмина А.А. по доверенности Клепова Ю.Н., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кузьмин Александр Анатольевич 11 октября 2023 г. обратился в суд с иском к Кировскому областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" (далее также - Станция скорой медицинской помощи г. Кирова, работодатель) о возложении обязанности произвести оплату донорских дней.

В обоснование исковых требований Кузьмин А.А. указал, что с 16 сентября 1994 г. работает на Станции скорой медицинской помощи г. Кирова, последняя занимаемая им должность - медицинский брат-анестезист. По условиям трудового договора ему установлена 36-часовая рабочая неделя в соответствии с утвержденным графиком работы, продолжительность рабочей смены - 12 часов или 24 часа.

С 22 июля 1997 г. Кузьмин А.А. является Почетным донором России, периодически сдает кровь и ее компоненты, в эти дни он освобождается от работы, и ему работодателем предоставляются дополнительные дни отдыха. Однако оплата дней сдачи крови и ее компонентов и дней дополнительного отдыха производится работодателем не исходя из продолжительности рабочей смены, а из расчета 8 часов рабочего времени, то есть не в полном объеме.

С такими действиями работодателя Кузьмин А.А. не согласен и полагает, что дни сдачи им крови и ее компонентов и дополнительные дни отдыха подлежат оплате в размере среднего заработка, исчисленного из количества рабочих часов в его смене, продолжительность которой в периоде, подлежащем оплате, составляла 12 часов.

Ссылаясь на [статьи 12, 26](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов", [статьи 91, 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пункт 13](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, Кузьмин А.А. просил суд обязать работодателя произвести оплату его донорских дней исходя из 12-часовой рабочей смены.

Ответчик в суде иск не признал.

[Решением](#) Ленинского районного суда г. Кирова от 28 ноября 2023 г. исковые требования Кузьмина А.А. удовлетворены, на Кировское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" возложена обязанность произвести оплату донорских дней Кузьмина А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены.

С Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" в доход государства взыскана государственная пошлина в размере 300 руб.

Апелляционным [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Кузьмина А.А.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Кузьмина А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного [определения](#) судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и [определения](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 7 ноября 2024 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 9 января 2025 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации представитель ответчика Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова", надлежаще извещенный о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явился, о причинах неявки сведений не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [частью четвертой статьи 390.12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом 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 390.14](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судом апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Кузьмин А.А. с 16 сентября 1994 г. работает на Станции скорой медицинской помощи г. Кирова, последняя занимаемая им должность - медицинский брат-анестезист Подстанции N 3 выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации.

Трудовым договором, заключенным с Кузьминым А.А., ему установлены 36-часовая рабочая неделя в соответствии с утвержденным графиком работы, продолжительность рабочей смены - 12 часов или 24 часа, суммированный учет рабочего времени.

С 22 июля 1997 г. Кузьмин А.А. является Почетным донором России.

22 августа, 26 октября, 27 декабря 2022 г., 27 февраля, 20 июня 2023 г. Кузьмин А.А. сдавал кровь и ее компоненты, о чем Кировским областным государственным бюджетным учреждением здравоохранения "Кировский центр крови" ему выданы соответствующие справки для предъявления по месту работы.

20 июня 2023 г. Кузьмин А.А. обратился к работодателю с заявлениями о предоставлении ему в июле 2023 г. (с 7 по 8, с 12 по 13, с 18 по 19, с 23 по 24, с 27 по 28 июля 2023 г.) дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов.

Приказом работодателя от 3 июля 2023 г. N 116/28 Кузьмину А.А. были предоставлены дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка.

В ответ на обращение Кузьмина А.А. об оплате дней сдачи крови и ее компонентов и связанных с этим дополнительных дней отдыха работодателем в письме от 23 августа 2023 г. Кузьмину А.А. сообщено, что оплата таких дней производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. В названном ответе также указано, что понятие "дополнительный день отдыха" включает в себя количество рабочих часов за один рабочий день согласно нормативным правовым актам, регулирующим деятельность организации, но не более 8 часов. В случае сменного графика работы донора, освобожденного от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования и имеющего право на дополнительный день отдыха, рабочее время свыше 16 часов подлежит отработке.

Разрешая спор и удовлетворяя иски требования Кузьмина А.А. о возложении на работодателя обязанности произвести оплату его донорских дней исходя из 12-часовой рабочей смены, суд первой инстанции сослался на [статьи 12, 26](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов", [статьи 91, 139, 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пункт 13](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, и исходил из того, что при сменном режиме работы Кузьмина А.А. и суммированном учете его рабочего времени размер среднего заработка Кузьмина А.А. за дни сдачи им крови и ее компонентов и оплата предоставленных ему в связи с этим дополнительных дней отдыха должны определяться из количества рабочих часов в смене, на которую приходится соответствующий день.

Установив, что работодателем выплата средней заработной платы Кузьмину А.А. за дни сдачи крови и ее компонентов и дополнительные дни отдыха произведена из расчета только 8

часов рабочего времени, в то время как продолжительность рабочей смены Кузьмина А.А. в эти дни составляла 12 часов, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней Кузьмина А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены.

Отменяя решение суда первой инстанции по апелляционной жалобе ответчика Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Станция скорой медицинской помощи г. Кирова" и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Кузьмина А.А., суд апелляционной инстанции указал на то, что согласно буквальному толкованию положений [статьи 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации за сдачу крови и ее компонентов предоставляются календарные дни отдыха, а не смены, в связи с чем оплата дней сдачи крови и ее компонентов, а также предоставляемых ввиду этого дополнительных дней отдыха производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. Суд апелляционной инстанции отметил, что такое толкование названных положений Трудового [кодекса](#) Российской Федерации дано в [письме](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2017 г. N 14-2/ООГ-1727 по вопросу предоставления гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

Суд апелляционной инстанции полагал, что поскольку Кузьмину А.А. установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая неделя), то и количество оплачиваемых Кузьмину А.А. рабочих часов за дни сдачи крови и ее компонентов и дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа, приведя расчет, представленный в суд работодателем (36 часов / 5 рабочих дней x 2).

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебное постановление суда апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судом апелляционной инстанций норм материального или процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции, а также кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Правовые, экономические и социальные основы развития донорства крови и ее компонентов в Российской Федерации, в том числе в целях охраны здоровья доноров крови и ее компонентов и защиты их прав, установлены Федеральным [законом](#) от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" ([статья 1](#) названного федерального закона).

Донор крови и (или) ее компонентов - лицо, добровольно прошедшее медицинские обследование и добровольно сдающее кровь и (или) ее компоненты ([пункт 2 части 1 статьи 2](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").

К основным принципам донорства крови и (или) ее компонентов, в частности, относятся сохранение здоровья донора при выполнении им донорской функции, обеспечение социальной поддержки и соблюдение прав доноров ([пункты 3, 4 статьи 4](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").

[Пунктом 2 части 2 статьи 12](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" закреплено, что донор имеет право на защиту государством его прав и охрану здоровья.

Работодатели, руководители организаций, должностные лица организаций федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, обязаны предоставлять работникам и военнослужащим, сдавшим

кровь и (или) ее компоненты, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации ([пункт 2 статьи 26](#) Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").

[Статьей 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

Так, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы ([часть 1 статьи 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов ([часть 4 статьи 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Частью 5 статьи 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Порядок исчисления средней заработной платы регламентирован [статьей 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с [частью 1 статьи 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных названным [кодексом](#), устанавливается единый порядок ее исчисления.

В [части 3 статьи 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации указано, что при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного [статьей 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ([часть 7 статьи 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 утверждено [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, содержащее порядок определения среднего заработка работника, в том числе которому установлен суммированный учет рабочего времени.

[Пунктом 13](#) названного Положения предусмотрено, что при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с [пунктом 15](#) данного Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Из приведенных нормативных положений следует, что в целях охраны здоровья доноров крови и ее компонентов и защиты их прав Федеральным [законом](#) от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" на работодателя возложена обязанность предоставлять

работнику в случае сдачи им крови и ее компонентов гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации. В числе таких гарантий и компенсаций - освобождение работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов и предоставление работнику после каждого дня сдачи им крови и ее компонентов дополнительного дня отдыха с оплатой этих дней (дня сдачи крови и дня дополнительного отдыха) в размере среднего заработка работника. При этом размер и характер указанных гарантий и компенсаций не обусловлены ежедневной нормой рабочего времени, установленной согласно общим положениям [статьи 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации о нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, и не ставятся в зависимость от режима рабочего времени работника и способа учета его рабочего времени.

Понятие рабочего времени дано в [статье 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени ([часть 1 статьи 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статьей 92](#) Трудового кодекса Российской Федерации определены категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В частности, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю ([абзац пятый части 1 статьи 92](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями, исходя из положений [части 3 статьи 94](#) Трудового кодекса Российской Федерации может составлять при 36-часовой рабочей неделе до 12 часов.

В [части 1 статьи 100](#) Трудового кодекса Российской Федерации указано, что режим рабочего времени должен предусматривать в том числе продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг ([часть 1 статьи 103](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности ([часть 2 статьи 103](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца ([часть 1 статьи 104](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно приведенным нормативным положениям сменная работа является одним из видов режима рабочего времени, в котором время работы в течение суток в разные рабочие дни может различаться. Соответственно, если работнику трудовым договором установлен сменный режим рабочего времени, то рабочим днем для такого работника является его рабочая смена, то есть при сменной работе рабочее время обусловлено не календарным рабочим днем, а сменой, продолжительность которой определяется графиком сменности и которая может приходиться на разные календарные дни.

При сменном режиме рабочего времени работника предусмотренное [статьей 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации освобождение его от работы в день сдачи крови и ее компонентов и предоставление ему после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительного дня отдыха означают предоставление работнику дня отдыха не в календарном его понимании, а рабочей смены, установленной графиком сменности, которая может приходиться в том числе и на два календарных дня.

Таким образом, работникам с суммированным учетом рабочего времени и (или) при сменной работе за день сдачи ими крови и ее компонентов и за предоставленный в связи с этим дополнительный день отдыха работодатель обязан сохранять средний заработок за количество часов в конкретной рабочей смене работника-донора.

Именно из такого толкования норм материального права о порядке оплаты дней сдачи крови и дополнительных дней отдыха работникам со сменным графиком работы и при суммированном учете рабочего времени исходил суд первой инстанции, сделавший вывод о наличии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней Кузьмина А.А. согласно количеству часов в его рабочей смене (12 часов) по графику работы в периоде, подлежащем оплате.

Суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Кузьмина А.А., неправильно истолковал и применил к спорным отношениям приведенные нормативные положения, вследствие чего сделал не основанный на нормах права вывод о том, что при сменном режиме работы оплата работнику дней сдачи крови и ее компонентов, а также предоставляемых ввиду этого дополнительных дней отдыха производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов.

Суд апелляционной инстанции не учел, что при сменном режиме работы такой расчет размера средней заработной платы работника-донора за день сдачи им крови и ее компонентов и за предоставленный в связи с этим дополнительный выходной день, а именно за рабочий день нормальной продолжительности (8 часов), а не исходя из количества рабочих часов в рабочей смене по графику работника в периоде, подлежащем оплате, приведет к необоснованному лишению такого работника выплат, призванных компенсировать ему ту заработную плату, которую он имел бы, если бы не сдавал кровь и ее компоненты с риском для собственного здоровья.

Ссылаясь в обоснование вывода об отсутствии правовых оснований для возложения на работодателя обязанности произвести оплату донорских дней Кузьмина А.А. исходя из 12-часовой рабочей смены на [письмо](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2017 г. N 14-2/ООГ-1727 по вопросу предоставления гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов, суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что в данном [письме](#) изложено мнение названного органа по вопросам, содержащимся в обращении, и это мнение, на что прямо указано в [письме](#), не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Принимая за основу представленный работодателем расчет среднего заработка Кузьмина А.А., суд апелляционной инстанции в нарушение [пункта 5 части второй статьи 329](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не указал норму закона или иного нормативного

акта, на основании которых сделал вывод о том, что поскольку Кузьмину А.А. установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая неделя), то и количество оплачиваемых Кузьмину А.А. рабочих часов за дни сдачи крови и ее компонентов и за дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа. Такой вывод суда апелляционной инстанции носит произвольный характер.

Таким образом, вывод суда апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении иска Кузьмина А.А. не может быть признан правомерным.

Ввиду изложенного у суда апелляционной инстанции не имелось установленных [статьей 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции, разрешившего данный спор в отличие от суда апелляционной инстанции в соответствии с требованиями закона и установленными по делу обстоятельствами, и для принятия по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Кузьмина А.А.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования [статьи 379.6](#) и [частей первой - третьей статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учетом приведенного апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 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 Кузьмина А.А., что согласно [статье 390.14](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения суда первой инстанции, правильно разрешившего данный спор.

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

определила:

апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 26 февраля 2024 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2024 г. отменить.

Оставить в силе [решение](#) Ленинского районного суда г. Кирова от 28 ноября 2023 г. по указанному делу.
