



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ23-29-К2

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

5 июня 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего  
судей

Пчелинцевой Л.М.,  
Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 июня 2023 г. кассационную жалобу представителя Клеянкина Дениса Петровича по доверенности Горшковой Екатерины Алексеевны на решение Останкинского районного суда г. Москвы от 22 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 мая 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11 октября 2022 г.

по делу № 2-3186/2021 по иску Клеянкина Дениса Петровича к открытому акционерному обществу по проектированию строительства мостов «Институт Гипростроймост» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании расходов на оплату услуг представителя.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Клеянкина Д.П. и его представителя по доверенности Павловского Е.М., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя открытого акционерного общества по проектированию строительства мостов «Институт Гипростроймост» по доверенности Евстигнеева И.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего 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:

Клеянкин Д.П. 25 июня 2021 г. через своего представителя Костина С.В. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу по проектированию строительства мостов «Институт Гипростроймост» (далее также – ОАО «Институт Гипростроймост», работодатель) о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Клеянкин Д.П. ссылаясь на то, что он с 14 января 2009 г. работал в ОАО «Институт Гипростроймост» в должности инженера проектной бригады.

Приказом работодателя от 18 марта 2021 г. Клеянкин Д.П. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение выданного работодателем 1 марта 2021 г. письменного задания.

Приказом работодателя от 19 мая 2021 г. Клеянкин Д.П. был уволен с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

По мнению Клеянкина Д.П., приказы о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации являются незаконными, изданными без достаточных на то оснований, поскольку порученные задания не входили в круг его должностных обязанностей, он не имел опыта работы с ними, задания не соответствовали его профильному образованию и специализации проектной бригады, в связи с чем он не мог их выполнить.

Уточнив исковые требования, Клеянкин Д.П. просил отменить приказ от 18 марта 2021 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора и приказ от 19 мая 2021 г. о расторжении трудового договора, восстановить его на работе в должности инженера, аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке, взыскать с ответчика средний заработок за период вынужденного прогула с 20 мая 2021 г. по день вынесения решения суда, взыскать расходы на оплату услуг представителя в размере 50 000 руб. От требований о компенсации морального вреда Клеянкин Д.П. отказался.

Представитель ответчика в суде первой инстанции иск не признал.

Решением Останкинского районного суда г. Москвы от 22 сентября 2021 г. производство по делу в части требований Клеянкина Д.П. о компенсации морального вреда прекращено. В удовлетворении исковых требований Клеянкина Д.П. о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, об аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и расходов на оплату услуг представителя отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 мая 2022 г. указанное решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11 октября 2022 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя Клеянкина Д.П. по доверенности Горшковой Е.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 22 февраля 2023 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 2 мая 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на нее генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» Слижовой Н.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 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что с 14 января 2009 г. Клеянкин Д.П. на основании трудового договора от 14 января 2009 г. (с учетом внесенных в него изменений и дополнений от 12 марта 2009 г.) работал в ОАО «Институт Гипростроймост» в должности инженера проектной бригады.

Дополнительным соглашением от 27 марта 2020 г. к трудовому договору, заключенным между Клеянкиным Д.П. и ОАО «Институт Гипростроймост» в лице генерального директора Слижовой Н.В., Клеянкин Д.П. переведен на дистанционную работу.

1 марта 2021 г. руководителем подразделения ОАО «Институт Гипростроймост» Королевым И.О. по электронной почте Клеянкину Д.П. было направлено письменное задание со сроком исполнения до 11 марта 2021 г.

4 марта 2021 г. Клеянкин Д.П. направил руководителю подразделения ОАО «Институт Гипростроймост» Королеву И.О. письмо, в котором указал, что у работодателя проектные бригады разделены по направлениям деятельности и он занимается конструкциями металлическими (КМ) и не занимается комплектами чертежей специальных вспомогательных сооружений и устройств (СВСиУ), в связи с чем данное ему задание не соответствует направлению деятельности подразделения истца.

10 марта 2021 г. руководителем подразделения ОАО «Институт Гипростроймост» Клеянкину Д.П. дан ответ о том, что выданное ему работодателем задание соответствует профилю бригады и для его выполнения истцу предоставлены все необходимые инструменты.

11 марта 2021 г. порученное Клеянкину Д.П. задание им выполнено не было, в связи с чем 12 марта 2021 г. руководителем подразделения К [REDACTED] направлена докладная записка на имя генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» о неисполнении истцом задания от 1 марта 2021 г.

12 марта 2021 г. Клеянкину Д.П. работодателем направлено требование о предоставлении письменного объяснения по факту неисполнения полученного 1 марта 2021 г. задания, Клеянкиным Д.П. 16 марта 2021 г. даны письменные объяснения по данному факту.

Приказом исполняющего обязанности генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» от 18 марта 2021 г. Клеянкин Д.П. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение выданного работодателем 1 марта 2021 г. письменного задания.

Руководителем подразделения ОАО «Институт Гипростроймост» К [REDACTED] 26 апреля 2021 г. Клеянкину Д.П. было направлено письменное задание, срок выполнения которого определен до 30 апреля 2021 г.

В период с 26 по 29 апреля 2021 г. Клеянкин Д.П. в переписке с руководителем подразделения ОАО «Институт Гипростроймост» К [REDACTED] неоднократно сообщал о невозможности выполнения им задания от 26 апреля 2021 г., поскольку подобной работой он не занимается.

Ввиду того, что Клеянкиным Д.П. в установленный в задании от 26 апреля 2021 г. срок не было направлено работодателю выполненное задание, руководителем подразделения К [REDACTED] подана докладная записка на имя генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» о невыполнении Клеянкиным Д.П. выданного ему 26 апреля 2021 г. задания.

19 мая 2021 г. Клеянкиным Д.П. на имя генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» направлено письменное объяснение по факту невыполнения задания от 26 апреля 2021 г.

Приказом генерального директора ОАО «Институт Гипростроймост» от 19 мая 2021 г. Клеянкин Д.П. уволен с работы с 20 мая 2021 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Клеянкина Д.П. о признании незаконными приказа от 18 марта 2021 г. о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, приказа от 19 мая 2021 г. об увольнении с работы, о восстановлении на работе, суд первой инстанции сослался на положения пункта 5 части 1 статьи 81, статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и пришел к выводу о наличии у работодателя предусмотренных законом оснований для наложения на Клеянкина Д.П. дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку факт нарушения Клеянкиным Д.П. трудовых обязанностей в виде невыполнения им письменных заданий работодателя от 1 марта 2021 г. и от 26 апреля 2021 г. нашел свое подтверждение.

Суд первой инстанции отметил, что порученная 1 марта 2021 г. и 26 апреля 2021 г. Клеянкину Д.П. работа входила в круг его трудовых обязанностей, ранее истцом уже выполнялась аналогичная работа, у работодателя отсутствует разделение проектных бригад по специализациям на виды работ по проектированию, однако Клеянкин Д.П. необоснованно уклонился от выполнения своих трудовых обязанностей. Порядок и сроки применения к Клеянкину Д.П. дисциплинарных взысканий работодателем суд первой инстанции признал соблюденными.

Суд первой инстанции также указал, что работодателем при наложении на Клеянкина Д.П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения учтена тяжесть совершенного работником проступка и его предшествующее отношение к труду, поскольку Клеянкин Д.П. с начала 2021 года неоднократно без уважительных причин уклонялся от выполнения своих трудовых обязанностей, которые ввиду этого распределялись другим работникам, имеющим собственные задания.

Отказав в удовлетворении исковых требований Клеянкина Д.П. о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения с работы, о восстановлении на работе, суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения производных требований Клеянкина Д.П. об аннулировании записи в трудовой книжке об увольнении, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании расходов на оплату услуг представителя.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием о законности наложения на Клеянкина Д.П. дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения его с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отклоняя довод апелляционной жалобы Клеянкина Д.П. о том, что при увольнении работодателем не учтены предшествующее его отношение к труду, характеристика личности работника, его опыт и стаж работы, суд

апелляционной инстанции дословно процитировал вывод суда первой инстанции о том, что работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учтена тяжесть совершенного проступка и предшествующее отношение к труду.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что вывод судов первой, апелляционной и кассационной инстанций о законности применения работодателем к Клеянкину Д.П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сделан с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Согласно части 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий, четвертый части 2 названной статьи).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно правовой позиции, содержащейся в пункте 5 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их

применению, а также правовой позиции, изложенной в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., суд первой инстанции оставил без внимания и правовой оценки факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Клеянкина Д.П. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ об увольнении от 19 мая 2021 г.) учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника Клеянкина Д.П., его отношение к труду.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Между тем вывод суда первой инстанции о том, что при наложении ответчиком на Клеянкина Д.П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, не мотивирован и не подтвержден материалами дела. Из протокола судебного заседания от 21–22 сентября 2021 г. видно, что данный вопрос судом первой инстанции не выяснялся, доказательства обоснованности наложения на Клеянкина Д.П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения стороной ответчика не представлялись, пояснения по этому вопросу ответчиком не давались (т. 2, л.д. 221–224).

Выражая несогласие с выводами суда первой инстанции, Клеянкин Д.П. в апелляционной жалобе ссылаясь в том числе на правовую позицию, изложенную в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, и приводил доводы о том, что за все время его работы (с 2009 года) в ОАО «Институт Гипростроймост» он ни разу не был привлечен к дисциплинарной ответственности, на него составлялась характеристика, в которой руководителем подразделения его работа оценена как аккуратная и быстрая, ему неоднократно выплачивалась премия за высокие показатели труда, однако суд первой инстанции не дал характеристики личности работника,



предыдущему его отношению к труду, не учел стаж и опыт работы у ответчика (т. 2, л.д. 247–252).

Проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции по доводам апелляционной жалобы Клеянкина Д.П., суд апелляционной инстанции ограничился лишь цитированием вывода суда первой инстанции о том, что работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учтена тяжесть совершенного истцом проступка и предшествующее отношение к труду, без исследования и оценки этих доводов апелляционной жалобы Клеянкина Д.П. Каких-либо самостоятельных суждений по данному вопросу суд апелляционной инстанции не высказал.

С учетом приведенного выше выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Клеянкина Д.П. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей не отвечают требованиям закона, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального права (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) и процессуального права, без установления юридически значимых обстоятельств для разрешения настоящего спора.

В кассационной жалобе, поданной в судебную коллегию по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, представитель Клеянкина Д.П. по доверенности Енин С.А. ссылался на то, что Клеянкин Д.П. работает в ОАО «Институт Гипростроймост» с 2009 года, всегда выполнял свои должностные обязанности надлежащим образом, в связи с чем за 12 лет работы ни разу не был привлечен к дисциплинарной ответственности, проходил профессиональное тестирование (аттестацию), по результатам которого получал высокие баллы (последняя аттестация сдана им на 100 баллов), ему неоднократно выплачивалась премия за высокие показатели труда, то есть утверждал о несоразмерности наложенного на Клеянкина Д.П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения (т. 3, л.д. 2–11).

Суд кассационной инстанции названные доводы кассационной жалобы оставил без внимания, допущенные судебными инстанциями нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Клеянкина Д.П. не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379<sup>6</sup> и частей 1–3 статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Останкинского районного суда г. Москвы от 22 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 мая 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11 октября 2022 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 Клеянкина Д.П., что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных

постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

решение Останкинского районного суда г. Москвы от 22 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 мая 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11 октября 2022 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – в Останкинский районный суд г. Москвы в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи

