



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-108

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

12 августа 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 12 августа 2019 г. гражданское дело по иску Кузнецовой Галины к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и взыскании судебных расходов

по кассационной жалобе Кузнецовой Галины на решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., объяснения Кузнецовой Г., её представителя Сухановой О.Л., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» Тарасова Р.Е., заключение прокурора Генеральной

прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кузнецова Г. (отчество в паспорте не указано) 6 марта 2018 г. обратилась в суд с иском к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» (далее также – Школа № 1103 г. Москвы, школа) об отмене приказов директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде выговора, от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к о расторжении трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении на работе в должности воспитателя, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с даты увольнения по дату вынесения судом решения, возмещении морального вреда в размере 150 000 руб. и судебных расходов в размере 42 000 руб.

В обоснование заявленных требований Кузнецова Г. указала, что с 20 сентября 2016 г. была принята на работу в Школу № 1103 г. Москвы на должность помощника воспитателя, с 12 декабря 2016 г. работала в должности воспитателя.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к на Кузнецову Г. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, непринятие мер по урегулированию взаимоотношений детей, допущение драки между воспитанниками во время дневной прогулки 26 января 2018 г., что могло привести к их травматизму, непринятие мер по успокоению плачущего ребёнка и нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к Кузнецова Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Основанием для издания данного приказа явилось ненадлежащее исполнение Кузнецовой Г. должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей (оставление детей младшей группы 30 января 2018 г. с 11 часов 20 минут до 11 часов 30 минут без присмотра в музыкальном зале) и нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к прекращено действие трудового договора с Кузнецовой Г. и она уволена с работы с 26 февраля 2018 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

По мнению Кузнецовой Г., названные приказы подлежат отмене, поскольку она дисциплинарных проступков не совершала, действовала в соответствии с должностной инструкцией, а работодатель не разобрался в обстоятельствах произошедших событий.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Кузнецовой Г. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, Кузнецова Г. ставит вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации и об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. 26 апреля 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 26 июня 2019 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, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387 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 рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 20 сентября 2016 г. между Кузнецовой Г. и Школой № 1103 г. Москвы заключён

трудовой договор, в соответствии с которым Кузнецова Г. принята на работу в эту школу на должность помощника воспитателя с 20 сентября 2016 г.

Пунктом 2.2.1 трудового договора предусмотрено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него данным трудовым договором, должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда.

На основании этого трудового договора директором Школы № 1103 г. Москвы издан приказ от 20 сентября 2016 г. № 5/141-к о принятии Кузнецовой Г. на работу на должность помощника воспитателя.

12 декабря 2016 г. между Школой № 1103 г. Москвы и Кузнецовой Г. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого Кузнецова Г. обязалась выполнять работу по должности воспитателя по уходу и присмотру за воспитанниками.

Согласно должностной инструкции воспитателя Школы № 1103 г. Москвы, утверждённой директором школы 1 сентября 2015 г., воспитатель обязан осуществлять в том числе тщательный присмотр за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных площадках (пункт 3.1), обеспечивать выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей в детском саду, индивидуальную комфортность и эмоциональное благополучие каждого ребёнка (пункт 3.3), охрану жизни и здоровья воспитанников в период образовательного процесса (пункт 3.16).

С должностной инструкцией Кузнецова Г. была ознакомлена под роспись 12 декабря 2016 г.

В Школе № 1103 г. Москвы действуют правила внутреннего трудового распорядка для работников школы, утверждённые 1 сентября 2015 г. директором Школы № 1103 г. Москвы.

В силу пункта 3.4 названных правил педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы.

26 января 2018 г. старшим воспитателем школы Тарасовой О.А. директору Школы № 1103 г. Москвы была подана докладная записка, в которой сообщалось о драке, произошедшей 26 января 2018 г. между воспитанниками младшей группы во время дневной прогулки, и бездействии при этом воспитателя группы Кузнецовой Г., а также о непринятии Кузнецовой Г. мер для примирения воспитанников, вследствие чего пострадало эмоциональное состояние других детей в группе, в особенности, воспитанницы Н [REDACTED]

30 января 2018 г. старший воспитатель Тарасова О.А. обратилась к директору Школы № 1103 г. Москвы с докладной запиской о нахождении 30 января 2018 г. детей младшей группы в помещении музыкального зала без присмотра воспитателя Кузнецовой Г.

Приказами директора Школы № 1103 г. Москвы от 2 февраля 2018 г. № 1/27 и от 6 февраля 2018 г. № 1/31 в связи с поступившими докладными записками Тарасовой О.А. в отношении Кузнецовой Г. назначены служебные расследования.

9 и 12 февраля 2018 г. первым заместителем директора по управлению ресурсами Школы № 1103 г. Москвы у Кузнецовой Г. по приведённым в докладных записках от 26 и 30 января 2018 г. обстоятельствам были затребованы письменные объяснения.

14 февраля 2018 г. работодателем были составлены акты об отказе Кузнецовой Г. от предоставления объяснений.

В соответствии с актами о проведении служебных расследований от 15 февраля 2018 г. комиссией по проведению служебного расследования в обоих случаях были установлены нарушения Кузнецовой Г. пункта 2.2.1 трудового договора, пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя, пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка для работников школы.

15 февраля 2018 г. приказом директора Школы № 1103 г. Москвы № 5/27-к на воспитателя Кузнецову Г. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, непринятие мер по урегулированию взаимоотношений детей, допущение драки между воспитанниками во время дневной прогулки 26 января 2018 г., что могло привести к их травматизму, непринятие мер по успокоению плачущего ребёнка и нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

В этот же день (15 февраля 2018 г.) приказом директора Школы № 1103 г. Москвы № 5/28-к к воспитателю Кузнецовой Г. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей (оставление детей младшей группы 30 января 2018 г. с 11 часов 20 минут до 11 часов 30 минут без присмотра в музыкальном зале) и нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

От подписи в приказах об ознакомлении Кузнецова Г. отказалась, что подтверждается актами от 26 февраля 2018 г.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к трудовой договор с Кузнецовой Г. расторгнут на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Разрешая спор в части требований Кузнецовой Г. об отмене приказов директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к и от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о применении к ней дисциплинарных

взысканий в виде выговора и увольнения, от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к о расторжении трудового договора, суд первой инстанции исходил из того, что факты неисполнения Кузнецовой Г. трудовых обязанностей нашли подтверждение при рассмотрении дела, в связи с чем пришёл к выводу о наличии у работодателя оснований для применения к Кузнецовой Г. данных мер дисциплинарной ответственности и расторжения трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ввиду неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Порядок применения дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения суд первой инстанции счёл соблюденным.

При этом суд первой инстанции полагал, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по названному основанию возможно в случае совершения им конкретного дисциплинарного проступка и не имеет существенного значения, какое количество дисциплинарных взысканий было наложено на работника до увольнения.

Суд первой инстанции также указал, что право выбора меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующее поведение работника.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении остальных исковых требований Кузнецовой Г. (о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и судебных расходов), признав их производными от основных исковых требований.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с частью первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно положениям части первой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

Пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Частью пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

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

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части первая – шестая данной статьи).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть первая статьи 194 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 соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершённое работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвёртой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учёта мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин

является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) (абзац первый пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

Признавая законным увольнение Кузнецовой Г. на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд исходил из неоднократного неисполнения Кузнецовой Г. без уважительных причин трудовых обязанностей, а именно ненадлежащего исполнения ею

должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей и нарушения пункта 2.2.1 трудового договора, пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы 26 января 2018 г. и 30 января 2018 г.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ) суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Исходя из указанной нормы бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

По настоящему делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Кузнецовой Г., возражений ответчика относительно иска и приведённых выше норм материального права, регулирующих спорные отношения, являлись следующие обстоятельства: имело ли место неисполнение Кузнецовой Г. трудовых обязанностей, послужившее поводом для привлечения её к дисциплинарной ответственности в виде выговора; допущены ли Кузнецовой Г. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для её увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора; имеется ли признак неоднократности неисполнения Кузнецовой Г. без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено после наложения на неё ранее дисциплинарного взыскания; соблюдены ли работодателем процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однако суд первой инстанций при разрешении настоящего спора не применил подлежащие применению к спорным отношениям нормы права и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не определил и не установил названные юридически значимые обстоятельства для правильного разрешения спора по иску Кузнецовой Г. о признании незаконными приказов о наложении на неё дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, восстановлении её на работе и по другим её требованиям.

Судебными инстанциями не принято во внимание, что поводом для издания приказа об увольнении Кузнецовой Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явилось вменяемое ей неисполнение трудовых обязанностей 30 января 2018 г., установленное комиссией по проведению служебного расследования 15 февраля 2018 г., и имевшее место до издания работодателем приказа от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Как усматривается из материалов дела, после применения к истцу 15 февраля 2018 г. дисциплинарного взыскания в виде выговора и до издания работодателем приказа от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации каких-либо нарушений трудовой дисциплины Кузнецовой Г. допущено не было.

Кроме того, из имеющегося в материалах дела приказа директора Школы № 1103 г. Москвы от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к, которым было прекращено действие трудового договора с Кузнецовой Г. и она уволена с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, усматривается, что основанием для его вынесения явились не только приказы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к и № 5/28-к, но и приказы от 22 декабря 2017 г. № 5/216-к и от 16 января 2018 г. № 5/13-к, которые не были исследованы судом первой инстанции, отсутствуют в материалах дела и не учитывались при вынесении решения.

Судебные инстанции данное обстоятельство оставили без исследования и правовой оценки, то есть не устанавливали, имеются ли признаки неоднократности неисполнения Кузнецовой Г. без уважительных причин трудовых обязанностей.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Кузнецовой Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей, как имеющей дисциплинарное взыскание (выговор), нельзя признать правомерными, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального права и без установления юридически значимых для разрешения настоящего спора обстоятельств.

При рассмотрении настоящего спора судами были допущены и другие существенные нарушения норм права.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ 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 совершён (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 придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (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 и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Кузнецовой Г. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к) учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение Кузнецовой Г., её отношение к труду.

Обстоятельства, связанные с личностью Кузнецовой Г., не получили правовой оценки судебных инстанций. Суждение суда первой инстанции о том, что право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, основано на ошибочном толковании норм права и сделано без учёта разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

В связи с изложенным решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить исковые требования Кузнецовой Г. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами

материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи