ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 14-КГ19-20

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 21 октября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 21 октября 2019 г. кассационную жалобу Фурманова Андрея Николаевича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г.

по делу № 2-п168/2018 Россошанского районного суда Воронежской области по иску Фурманова Андрея Николаевича к акционерному обществу «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора и в виде увольнения, об обязании изменить формулировку основания увольнения, о взыскании задолженности по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни, среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения Фурманова А.Н., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» по доверенности Помазковой Н.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Фурманов Андрей Николаевич 4 июня 2018 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» (далее также –

АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», общество) и с учётом уточнения и изменения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконными приказ президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, приказ заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс о расторжении с ним трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), изменить формулировку основания увольнения на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), взыскать с АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» задолженность по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни в сумме 102 176 руб., средний заработок за время вынужденного прогула с 4 мая 2018 г. до даты вынесения судом решения из расчёта 115 000 рублей в месяц и компенсацию морального вреда в размере 115 000 руб.

В обоснование заявленных требований Фурманов А.Н. указал, что 6 мая 2013 г. на основании трудового договора он был принят на работу в АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», с 22 ноября 2017 г. осуществлял трудовую деятельность в должности заместителя управляющего филиалом – директора по производству Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп».

Приказом президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля № 387-лс на Фурманова А.Н. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, выразившееся в отсутствии контроля за обеспечением безопасных условий труда в Воронежском филиале АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», за исполнением работниками регламентов, инструкций, указаний, распоряжений, в том числе инструкций по охране труда, что привело к нарушению требований законодательства в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, пожарной безопасности.

28 апреля 2018 г. Фурманов А.Н. обратился к работодателю с заявлением о выплате ему заработной платы за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере в сумме 102 176 руб., в чём Фурманову А.Н. было отказано.

Приказом заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс прекращено действие трудового договора с Фурмановым А.Н. 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). В качестве оснований для издания этого приказа в нём указаны: приказ от 18 апреля № 387-лс о привлечении к дисциплинарной ответственности, отчёт о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности

Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18, уведомление от 26 апреля 2018 г. «О предоставлении объяснений», объяснительная записка Фурманова А.Н., акт заседания дисциплинарной комиссии от 3 мая 2018 г. № 3.

По мнению Фурманова А.Н., приказ президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора является незаконным, так как в нём не изложены обстоятельства вменяемого ему дисциплинарного проступка, не приведены положения должностной инструкции, локальных нормативных актов работодателя, которые им были нарушены, из данного приказа не усматривается, какое конкретно нарушение трудовой дисциплины он допустил.

Фурманов А.Н. также считает незаконным приказ заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс об увольнении его с работы на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку в данном приказе работодатель не указал, какие именно нарушения трудовой дисциплины были им допущены и какие обстоятельства явились основанием для его увольнения.

Фурманов А.Н. полагает, что неправомерные действия работодателя АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», направленные на его увольнение, оказываемое на него психологическое давление и незаконное увольнение причинили ему нравственные страдания, в связи с чем работодатель обязан возместить ему моральный вред.

Представители ответчика АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в суде исковые требования не признали.

Решением Россошанского районного суда Воронежской области от 20 июня 2018 г. исковые требования Фурманова А.Н. удовлетворены. Суд признал незаконными приказ президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и приказ заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс о прекращении (расторжении) трудового договора с Фурмановым А.Н. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, изменил формулировку основания увольнения Фурманова А.Н. с пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника). Суд первой инстанции обязал АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» внести в трудовую книжку Фурманова А.Н. сведения о признании записи от 3 мая 2018 г. № 20 об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской

Федерации недействительной, а также внести запись об увольнении Фурманова А.Н. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, суд первой инстанции взыскал с АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в пользу Фурманова А.Н. задолженность по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни в размере 102 176 руб. с удержанием при их выплате подоходного налога, средний заработок за время вынужденного прогула за период с 4 мая по 20 июня 2018 г. в размере 202 264 руб. 84 коп., а также компенсацию морального вреда в размере 25 000 руб.

Решение суда в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула в сумме 202 264 руб. 84 коп. обращено к немедленному исполнению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г. решение суда первой инстанции в части взыскания с АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в пользу Фурманова А.Н. задолженности по заработной плате в двойном размере за работу в выходные и праздничные дни в размере 102 176 руб. с удержанием подоходного налога оставлено без изменения. В остальной части решение суда первой инстанции отменено, по делу в отменённой части принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Фурмановым А.Н. 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 Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г., как незаконного, и оставления в силе решения суда первой инстанции.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 26 июня 2019 г. Фурманову А.Н. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 28 июня 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 6 сентября 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.

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} ГПК РФ).

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 инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, в соответствии с трудовым договором от 6 мая 2013 г. Фурманов А.Н. был принят на работу в закрытое акционерное общество «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» (далее – ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», впоследствии преобразовано в АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп») на участок транспортировки сырья отделения производства цемента Воронежского филиала на должность мастера участка с 6 мая 2013 г. В этот же день управляющим Воронежским филиалом ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» был издан приказ о приёме Фурманова А.Н. на работу на указанную должность. В дальнейшем с Фурмановым А.Н. неоднократно заключались дополнительные соглашения к трудовому договору о временном переводе его на работу на иные должности в Воронежском филиале АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп».

22 ноября 2017 г. между АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в лице управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» Фаркаша А. и Фурмановым А.Н. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 6 мая 2013 г., по условиям которого Фурманов А.Н. с 22 ноября 2017 г. стал выполнять трудовые обязанности по должности заместителя управляющего филиалом – директора по производству.

Должностная инструкция заместителя управляющего филиалом – директора по производству Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» на предприятии отсутствует, что не отрицалось представителем общества в ходе судебного разбирательства.

12 апреля 2018 г. комиссией АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» осуществлена выездная проверка Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», в рамках которой был произведён осмотр предприятия. В ходе осмотра комиссией был выявлен ряд существенных нарушений требований законодательства в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности, которые были отражены в составленном по результатам осмотра протоколе от 12 апреля 2018 г.

В связи с выявленными существенными нарушениями требований законодательства в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности, которые могли повлечь причинение вреда жизни и здоровью работников Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», президентом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» 17 апреля 2018 г. издан приказ № П-14/18 о

проведении служебного расследования с 18 по 25 апреля 2018 г., а также об отстранении на основании статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации ряда работников Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», в том числе Фурманова А.Н., от работы на время проведения служебного расследования с 18 по 25 апреля 2018 г.

17 апреля 2018 г. Фурманову А.Н. было вручено уведомление работодателя о необходимости представить письменные объяснения по факту выявленных в ходе осмотра Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» нарушений, в том числе по факту отсутствия должного контроля за соблюдением в филиале требований законодательства в области промышленной и пожарной безопасности, охраны труда.

В тот же день Фурмановым А.Н. была представлена объяснительная записка на имя президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп».

Приказом президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс на Фурманова А.Н. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, выразившееся в отсутствии контроля за обеспечением безопасных условий труда в Воронежском филиале АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», за исполнением работниками регламентов, инструкций, указаний, распоряжений, в том числе инструкций по охране труда, что привело к нарушению требований законодательства в области промышленной безопасности, охраны труда, охраны окружающей среды и пожарной безопасности.

С 18 по 25 апреля 2018 г. управлением внутреннего аудита АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» была проведена проверка отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» за период с января по апрель 2018 года. По результатам данной проверки были выявлены нарушения в производственной деятельности филиала со стороны заместителя управляющего филиалом – директора по производству Фурманова А.Н., что нашло отражение в разделах IV, V отчёта о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18.

26 апреля 2018 г. работодателем у Фурманова А.Н. затребованы письменные объяснения по факту нарушений, приведённых в отчёте о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18.

27 апреля 2018 г. Фурмановым А.Н. представлена объяснительная записка на имя президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» с пояснениями относительно выявленных в ходе аудиторской проверки нарушений.

3 мая 2018 г. состоялось заседание дисциплинарной комиссии АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», которая с учётом результатов проверки, проведённой с 18 по 25 апреля 2018 г. управлением внутреннего аудита

АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», пришла к выводу о том, что заместитель управляющего филиалом – директор по производству Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» Фурманов А.Н. не выполнял надлежащим образом свои должностные обязанности по организации текущей производственной деятельности филиала, принимал решения, противоречащие требованиям регламента производственного учёта и политики АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп». Ввиду наличия приказа президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о применении к Фурманову А.Н. дисциплинарного взыскания в виде выговора дисциплинарная комиссия предложила применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения 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.

Приказом заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс прекращено действие трудового договора с Фурмановым А.Н. и он уволен с работы 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).

В качестве оснований к изданию приказа об увольнении указаны: приказ от 18 апреля 2018 г. № 387-лс, отчёт о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18, уведомление от 26 апреля 2018 г. о предоставлении письменных объяснений, акт заседания дисциплинарной комиссии от 3 мая 2018 г. № 3.

29 мая 2018 г. Фурмановым А.Н. был получен ответ государственного инспектора труда в Воронежской области о том, что по факту его обращения о нарушении трудовых прав со стороны Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» Государственной инспекцией труда в Воронежской области была проведена внеплановая проверка в отношении АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» по месту нахождения его Воронежского филиала. В ходе проверки было установлено, что в заключённом между АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» и Фурмановым А.Н. трудовом договоре и в дополнительных соглашениях к этому трудовому договору не предусмотрены обязанности Фурманова А.Н. по осуществлению контроля за исполнением работниками Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» регламентов, инструкций, указаний, распоряжений, в том числе инструкций по охране труда, за ненадлежащее исполнение которых он привлечён работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Должностная инструкция заместителя управляющего филиалом – директора по производству Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в обществе отсутствует. При таких обстоятельствах государственный инспектор труда в Воронежской области указал, что приказ президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ

груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора издан неправомерно.

Разрешая спор и удовлетворяя требования Фурманова А.Н. о признании незаконным приказа президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, суд первой инстанции сделал вывод о незаконности данного приказа, поскольку в нём не приведены конкретные факты нарушений, даты их совершения истцом. Суд отметил, что из содержания приказа не следует, какой именно проступок совершил Фурманов А.Н., за который он был привлечён работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора, в чём выразилось отсутствие с его стороны надлежащего контроля за обеспечением безопасных условий труда на Воронежском филиале АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», кто из работников, подчинённых Фурманову А.Н., когда и какие именно регламенты, инструкции, указания, распоряжения не исполнил, что привело к нарушению требований законодательства в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, пожарной безопасности.

Удовлетворяя исковые требования Фурманова А.Н. о признании незаконным приказа заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс о расторжении с ним трудового договора и об увольнении с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции исходил из того, что признак неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей отсутствует, так как приказ президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора, послуживший основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, признан судом незаконным в рамках рассмотрения данного дела. Кроме того, в приказе от 3 мая 2018 г. № 352-лс не приведены конкретные даты неисполнения Фурмановым А.Н. без уважительных причин трудовых обязанностей и не отражено, в чём выражались допущенные им нарушения, после издания работодателем приказа от 18 апреля 2018 г. № 387-лс истец каких-либо нарушений трудовой дисциплины не допускал, факт систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей ответчиком не доказан и не нашёл подтверждения в ходе судебного разбирательства.

С учётом признания незаконным приказа заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс о расторжении с Фурмановым А.Н. трудового договора и его увольнении суд первой инстанции со ссылкой на нормы статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации удовлетворил иск Фурманова А.Н. в части требований об изменении формулировки основания его увольнения с пункта 5 части 1

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), а также удовлетворил производные от основных требования Фурманова А.Н. о взыскании с АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Применив положения статей 140, 149 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции взыскал с АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» в пользу Фурманова А.Н. задолженность по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции о незаконности приказов ответчика о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, об изменении формулировки основания его увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, отменил решение Россошанского районного суда Воронежской области от 20 июня 2018 г. в этой части и принял в указанной части новое решение об отказе в удовлетворении названных исковых требований.

По мнению суда апелляционной инстанции, вывод суда первой инстанции о незаконности приказа президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора противоречит фактическим обстоятельствам дела, поскольку в рамках выездной проверки Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» выявлен ряд существенных нарушений требований законодательства в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности, в то время как Фурманов А.Н. по условиям трудового договора от 21 ноября 2017 г. № 18/17 (данный договор заключён между Фурмановым А.Н. и закрытым акционерным обществом «Подгоренский цементник» как работодателем) обязан принимать меры по созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдению требований законодательства об охране окружающей среды, осуществлять контроль за соблюдением работниками общества требований инструкций по охране труда. Суд апелляционной инстанции также указал, что согласно приказам АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 11 декабря 2017 г. № П-72/17 «О назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда» и от 13 декабря 2017 г. № П-75/17 «О назначении лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности» на Фурманова А.Н. как на заместителя управляющего филиалом – директора по производству общества возложена

обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда, пожарной безопасности в пределах возложенных полномочий и зон ответственности.

Отменяя решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Фурманова А.Н. о признании незаконным приказа заместителя управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 352-лс, суд апелляционной инстанции полагал, что законность и обоснованность применения работодателем (АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп») к Фурманову А.Н. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) подтверждается совокупностью имеющихся в деле документов, однако суд первой инстанции при разрешении спора не дал надлежащей оценки представленным ответчиком доказательствам, а именно выписке из отчёта о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18 и акту заседания дисциплинарной комиссии АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 3.

Суд апелляционной инстанции принял во внимание имеющийся в материалах дела приказ управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 12 октября 2017 г. № 681/1-лс о применении к Фурманову А.Н. дисциплинарного взыскания в виде выговора, сослался на пункт 3.2 трудового договора от 21 ноября 2017 г. № 18/17, заключённого между Фурмановым А.Н. и закрытым акционерным обществом «Подгоренский цементник», предусматривающий обязанности работника Фурманова А.Н., и пришёл к выводу о наличии у работодателя (АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп») оснований для привлечения Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения 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).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы суда апелляционной инстанции об отмене решения суда первой инстанции и о принятии нового решения об отказе Фурманову А.Н. в удовлетворении иска о признании незаконными приказов ответчика о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, об изменении формулировки основания его увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Частью 2 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, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

В соответствии с частью 1 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.

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 (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

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 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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 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 1 – 6 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 1 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 Трудового кодекса Российской Федерации» даны разъяснения о том, 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 1 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 увольнение по пункту 5 части 1 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 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершённое работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания (подпункты 1, 2 пункта 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 1 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»).

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника.

Работник может быть уволен на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признаётся 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 в виде 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 1 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 его увольнению, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Суд первой инстанции применил нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, установил имеющие значение для разрешения настоящего спора обстоятельства и пришёл к выводу об отсутствии у работодателя оснований для привлечения Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, поскольку факт систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей ответчиком не доказан и не нашёл подтверждения в ходе судебного разбирательства. Кроме того, приказ от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора, с учётом которого Фурманов А.Н. впоследствии был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, был признан судом незаконным в рамках рассмотрения настоящего дела по причине того, что в нём отсутствовали данные о конкретных фактах неисполнения Фурмановым А.Н. своих трудовых обязанностей. В приказе от 3 мая 2018 г. № 352-лс работодателем также не указано, какие именно были допущены Фурмановым А.Н. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом к его увольнению.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Фурманова А.Н. о признании незаконными приказов АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, об изменении формулировки основания его увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, не установил каких-либо новых обстоятельств, не привёл в судебном постановлении доводов, опровергающих выводы суда первой инстанции.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о незаконности приказа президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора, суд апелляционной инстанции сослался на выявленные в рамках выездной проверки Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

существенные нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности, ответственность за которые, по его мнению, исходя из условий трудового договора от 21 ноября 2017 г. № 18/17, заключённого между Фурмановым А.Н. и закрытым акционерным обществом «Подгоренский цементник» в лице президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», и приказов АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 11 декабря 2017 г. № П-72/17 «О назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда» и от 13 декабря 2017 г. № П-75/17 «О назначении лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности» должна быть возложена на истца.

При этом суд апелляционной инстанции оставил без внимания то обстоятельство, что судом первой инстанции при разрешении настоящего спора установлено отсутствие в АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» должностной инструкции по замещаемой Фурмановым А.Н. должности заместителя управляющего филиалом – директора по производству общества. Этот факт был выявлен и в ходе проведения Государственной инспекцией труда в Воронежской области внеплановой проверки в отношении АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» по месту нахождения его Воронежского филиала.

Не дано судом апелляционной инстанции правовой оценки и ответу государственного инспектора труда на обращение Фурманова А.Н. о нарушении его трудовых прав со стороны Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 29 мая 2018 г., содержащему вывод по результатам названной выше проверки о том, что заключённый 6 мая 2013 г. между АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» и Фурмановым А.Н. трудовой договор, как и дополнительные соглашения к нему, не предусматривает обязанностей Фурманова А.Н. по осуществлению контроля за исполнением работниками Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» регламентов, инструкций, указаний, распоряжений, в том числе инструкций по охране труда, за ненадлежащее исполнение которых он был привлечён работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора по приказу от 18 апреля 2018 г. № 387-лс.

Ссылки суда апелляционной инстанции в обоснование вывода о ненадлежащем исполнении Фурмановым А.Н. своих трудовых обязанностей на положения трудового договора от 21 ноября 2017 г. № 18/17, предусматривающего обязанности работника Фурманова А.Н., и на приказы АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 11 декабря 2017 г. № П-72/17 «О назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда» и от 13 декабря 2017 г. № П-75/17 «О назначении лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности» также нельзя признать правомерными.

Суд апелляционной инстанции не учёл, что трудовой договор от 21 ноября 2017 г. № 18/17 был заключён между работником Фурмановым А.Н. и работодателем ЗАО «Подгоренский цементник», по его условиям Фурманов А.Н. был назначен по совместительству на должность

единоличного исполнительного органа – генерального директора ЗАО «Подгоренский цементник», в связи с чем данный трудовой договор к существу рассматриваемого спора отношения не имеет, указание на него суда апелляционной инстанции является ошибочным.

Полагая, что приказами АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 11 декабря 2017 г. № П-72/17 «О назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда» и от 13 декабря 2017 г. № П-75/17 «О назначении лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности» на Фурманова А.Н. как на заместителя управляющего филиалом – директора по производству возложена обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда, пожарной безопасности, суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что в соответствии с названными приказами такие обязанности в пределах осуществляемых полномочий и зон ответственности были возложены не только на Фурманова А.Н., но и на ряд других руководителей общества, при этом в приказах не указано, в чём заключаются конкретные обязанности Фурманова А.Н. по осуществлению контроля за соблюдением правил охраны труда и пожарной безопасности или по обеспечению соблюдения этих требований.

При таких обстоятельствах утверждение суда апелляционной инстанции о том, что вывод суда первой инстанции о незаконности приказа президента АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 18 апреля 2018 г. № 387-лс о привлечении Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора противоречит фактическим обстоятельствам, несостоятельно.

Делая вывод о том, что законность и обоснованность применения к Фурманову А.Н. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации подтверждается совокупностью имеющихся в деле документов, а именно выпиской из отчёта о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18 и актом заседания дисциплинарной комиссии АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 3, которым, по мнению суда апелляционной инстанции, суд первой инстанции не дал надлежащей оценки, суд апелляционной инстанции не учёл, что нарушения, выявленные при проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности Воронежского филиала АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» и отражённые в отчёте от 26 апреля 2018 г. № СЗ/25-2802/18, а также в акте заседания дисциплинарной комиссии АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 3 мая 2018 г. № 3, имели место до привлечения Фурманова А.Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора по приказу от 18 апреля 2018 г. № 387-лс, после издания работодателем приказа от 18 апреля 2018 г. № 387-лс истец каких-либо нарушений трудовой дисциплины не допускал.

Такая ситуация свидетельствует об отсутствии признака неоднократности неисполнения истцом трудовых обязанностей, наличие которого является

обязательным условием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Суд апелляционной инстанции в данном случае неправильно применил нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и оставил без внимания разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации о том, что нарушение трудовых обязанностей признаётся 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, и только в этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

Ошибочной является и ссылка суда апелляционной инстанции в обоснование вывода о наличии неоднократности неисполнения истцом трудовых обязанностей на имеющийся в материалах дела приказ управляющего Воронежским филиалом АО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» от 12 октября 2017 г. № 681/1-лс о применении к Фурманову А.Н. дисциплинарного взыскания в виде выговора, поскольку при принятии решения о наложении на Фурманова А.Н. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель приказ от 12 октября 2017 г. № 681/1-лс не учитывал, а ссылался в качестве основания увольнения Фурманова А.Н. на выговор, объявленный ему приказом от 18 апреля 2018 г. № 387-лс. Суд не может вместо работодателя изменить обстоятельства, юридические факты, послужившие основанием для увольнения работника.

Ввиду изложенного выводы суда апелляционной инстанции о наличии у работодателя оснований для увольнения Фурманова А.Н. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей, как имеющего дисциплинарное взыскание (выговор), неправомерны, они сделаны при неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

С учётом приведённого выше апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г., которым в части отменено решение Россошанского районного суда Воронежской области от 20 июня 2018 г. об удовлетворении исковых требований Фурманова А.Н., нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390^{14} ГПК РФ является

основанием для его отмены и оставления в силе решения Россошанского районного суда Воронежской области от 20 июня 2018 г., которым правильно разрешён спор.

Руководствуясь статьями 390^{14} – 390^{16} ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 4 октября 2018 г. по делу № 2-п168/2018 Россошанского районного суда Воронежской области отменить.

Решение Россошанского районного суда Воронежской области от 20 июня 2018 г. по названному делу оставить в силе.

Председательствующий

Судьи