



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 13-КАД21-4-К2

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

город Москва

11 августа 2021 года

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Хаменкова В.Б.,
судей Зинченко И.Н. и Горчаковой Е.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью «Рассвет» на решение Инжавинского районного суда Тамбовской области от 22 января 2020 года, апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Тамбовского областного суда от 15 июня 2020 года и кассационное определение судебной коллегии по административным делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25 ноября 2020 года по административному делу № 2а-18/2020 по административному иску общества с ограниченной ответственностью «Рассвет» к Государственной инспекции труда в Тамбовской области, государственному инспектору труда Государственной инспекции труда в Тамбовской области о признании незаконными и об отмене предписаний.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Зинченко И.Н., объяснения представителей ООО «Рассвет»–Буркова Ю.С. и Карлина В.А., поддержавших доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

24 октября 2019 года государственным инспектором труда обществу с ограниченной ответственностью «Рассвет» (далее также–ООО «Рассвет», общество) выданы предписания, которыми на общество возложена обязанность

устранить выявленные нарушения трудового законодательства путем отмены приказов о привлечении заместителя генерального директора по снабжению и коммерции Потапова Д.А. к дисциплинарной ответственности и о прекращении с ним трудового договора, и рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, допустивших нарушение трудового законодательства в отношении Потапова Д.А.

Не согласившись с названными предписаниями, ООО «Рассвет» обратилось в суд с административным иском о признании их незаконными.

Решением Инжавинского районного суда Тамбовской области от 22 января 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по административным делам Тамбовского областного суда от 15 июня 2020 года, в удовлетворении административного иска отказано.

Кассационным определением судебной коллегии по административным делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25 ноября 2020 года указанные судебные акты оставлены без изменения.

В кассационной жалобе, адресованной в Верховный Суд Российской Федерации, ООО «Рассвет» ставит вопрос об отмене постановленных судебных актов, как незаконных. По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 7 апреля 2021 года дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 28 июня 2021 года кассационная жалоба ООО «Рассвет» с административным делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации.

Основанием для отмены или изменения судебных актов в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход административного дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (часть 1 статьи 328 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации).

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что судами при рассмотрении настоящего дела допущены такого рода нарушения, исходя из следующего.

Признавая законность оспариваемых предписаний Государственной инспекции труда в Тамбовской области, суды исходили из того, что Потапов Д.А. не был поставлен административным истцом в известность о возбуждении в отношении его дисциплинарного производства и о необходимости представления письменного объяснения работодателю по существу вменяемого ему проступка, дисциплинарное взыскание применено к нему с нарушением установленного положениями статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячного срока со дня обнаружения проступка. При этом суды указали, что работодатель до

вынесения приказа о применении дисциплинарного взыскания в отношении Потапова Д.А. располагал сведениями о невозможности получения последним корреспонденции ввиду избранной ему меры пресечения в виде домашнего ареста, однако, несмотря на данные обстоятельства, ООО «Рассвет» был составлен акт об отказе Потапова Д.А. представить письменные объяснения. Кроме того, суды указали, что из содержания приказа ООО «Рассвет» от 18 сентября 2019 года о привлечении Потапова Д.А. к дисциплинарной ответственности не усматривается, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение последним возложенных на него трудовых обязанностей.

С указанными выводами судов нельзя согласиться по следующим основаниям.

Согласно статье 15 ТК РФ трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка (статья 21 ТК РФ).

Статьей 81 ТК РФ установлены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе по причине однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 названной статьи).

Согласно статье 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, в том числе увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с частями 1 и 2 статьи 193 названного кодекса 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.

Частью третьей статьи 193 ТК РФ предусмотрено, что 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 учет мнения представительного органа работников.

Согласно части четвертой статьи 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Судами установлено и усматривается из материалов дела, что Потапов Д.А. 8 мая 2019 года при осуществлении своих трудовых обязанностей подрался с другим работником ООО «Рассвет»–К [] а затем умышленно произвел в него несколько выстрелов из огнестрельного оружия, причинив последнему вред здоровью, а также подвергнув опасности других работников организации.

Приказом генерального директора от 18 сентября 2019 года № 201 Потапов Д.А. привлечен к дисциплинарной ответственности с применением в отношении его дисциплинарного взыскания в виде увольнения (т.1, л.д. 43).

19 сентября 2019 года приказом генерального директора ООО «Рассвет» № 34 с Потаповым Д.А. прекращен трудовой договор в соответствии с пунктом 10 части 1 статьи 81 ТК РФ, предусматривающим возможность расторжения трудового договора работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Не согласившись с указанными приказами, полагая увольнение незаконным, Потапов Д.А. обратился в Государственную инспекцию труда в Тамбовской области с жалобой на неправомерные действия генерального директора общества, нарушающие его трудовые права.

В связи с поступившей жалобой Потапова Д.А. Государственной инспекцией труда в Тамбовской области в октябре 2019 года проведена внеплановая документарная проверка ООО «Рассвет». В ходе указанной проверки установлены нарушения положений статей 192, 193 ТК РФ, допущенные обществом при увольнении Потапова Д.А., выразившиеся в неистребовании работодателем письменных объяснений от Потапова Д.А. до применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения, и в неуказании в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности с последующим прекращением трудового договора, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение Потаповым Д.А. возложенных на него трудовых обязанностей.

Вместе с тем из материалов дела усматривается, что ООО «Рассвет» были предприняты все необходимые меры для получения от работника Потапова Д.А. объяснений по существу однократного грубого нарушения им трудовых обязанностей и трудовой дисциплины 8 мая 2019 года, в том числе обществом в адрес работника направлялось уведомление о необходимости дачи письменных объяснений, которое возвращено в адрес организации, административный истец обращался с ходатайством к старшему инспектору ФКУ УИН УФСИН России по Тамбовской области об оказании содействия в

передаче Потапову Д.В., в отношении которого избрана мера пресечения в виде домашнего ареста, копии акта расследования несчастного случая и уведомления о необходимости дачи письменных объяснений. В удовлетворении указанного ходатайства уполномоченным должностным лицом было отказано.

После исчерпания возможности получения от работника письменных объяснений, работодателем составлены соответствующие акты и с учетом тяжести совершенного Потаповым Д.А. проступка, впоследствии повлекшего возбуждение в отношении его уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного частью 3 статьи 30, частью 1 статьи 105 УК РФ применено дисциплинарное взыскание в сроки, установленные приведенными нормами ТК РФ.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований ООО «Рассвет» о признании незаконными оспариваемых предписаний, суды не учли разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, изложенные в пункте 49 постановления от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» согласно которым работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо применение имущественного ущерба организации.

Вопреки выводу судов в приказе о привлечении Потапова Д.А. к дисциплинарной ответственности от 18 сентября 2019 года № 201 приведены конкретные обстоятельства грубого нарушения Потаповым Д.А. возложенных на него трудовым договором обязанностей, что впоследствии явилось основанием для возбуждения в отношении его уголовного дела по факту покушения на убийство работника ООО «Рассвет» и угрозы убийством других сотрудников организации.

ООО «Рассвет», привлекая Потапова Д.А. к дисциплинарной ответственности с последующим увольнением, учитывая особенности правового статуса данного работника, обусловленного спецификой осуществляемой им трудовой деятельности по руководству организацией, исходило из того, что им допущены, в том числе нарушения трудовой дисциплины и правила внутреннего трудового распорядка, повлекшие причинение вреда здоровью других работников.

Расторжение работодателем трудового договора, в частности по основанию, предусмотренному пунктом 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации для руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей явилось одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

При этом согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в определении от 18 июля 2017 года № 1774-О, отсутствие в названном законоположении конкретного перечня грубых дисциплинарных проступков не свидетельствует о неопределенности его содержания, поскольку, разнообразие фактических обстоятельств делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, а использование законодателем оценочной характеристики преследует цель эффективного применения нормы к неограниченному числу конкретных правовых ситуаций.

Также нельзя признать обоснованной ссылку судов первой и апелляционной инстанций на нарушение работодателем срока привлечения Потапова Д.А. к дисциплинарной ответственности, поскольку как усматривается из акта проверки и оспариваемых предписаний пропуск срока применения в отношении работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения не вменялся административным ответчиком работодателю в качестве нарушения. Тогда как согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации, изложенным в пункте 61 постановления от 27 сентября 2016 года № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации» суд не вправе признать обоснованным оспариваемое решение, действие, бездействие со ссылкой на обстоятельства, не являвшиеся предметом рассмотрения соответствующего органа, организации, лица, изменяя таким образом основания принятого решения, совершенного действия, имевшего место бездействия.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия, установив, что допущенные судами нарушения норм материального права являются существенными, повлекли принятие незаконных судебных актов, без отмены которых невозможны восстановление и защита прав и законных интересов ООО «Рассвет», считает необходимым отменить обжалуемые судебные акты и вынести новое решение об удовлетворении заявленных требований.

Руководствуясь статьями 328, 329, 330 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации,

определила:

решение Инжавинского районного суда Тамбовской области от 22 января 2020 года, апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Тамбовского областного суда от 15 июня 2020 года и

кассационное определение судебной коллегии по административным делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25 ноября 2020 года отменить, принять новое решение.

Признать незаконными и отменить предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области в отношении общества с ограниченной ответственностью «Рассвет» от 24 октября 2019 года № 68/7-1151-19-ОБ/12-7319-И/14-124 и № 68/7-1151-19-ОБ/12-7320-И/14-124.

Председательствующий

Судьи