



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 50-КГПР21-3-К8

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

6 сентября 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Жубрина М.А. и Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 6 сентября 2021 г. кассационную жалобу Михальцовой Галины Анатольевны и кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва Игоря Викторовича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 февраля 2021 г.

по делу Первомайского районного суда г. Омска № 2-1292/2020 по иску Михальцовой Галины Анатольевны к бюджетному учреждению здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании невыплаченной заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав прокурора Генеральной прокуратуры Российской

Федерации Нигановой Г.В., полагавшей судебные постановления судов апелляционной и кассационной инстанций подлежащими отмене с направлением дела на новое апелляционное рассмотрение,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Михальцова Галина Анатольевна 16 апреля 2020 г. обратилась в Первомайский районный суд г. Омска с иском к бюджетному учреждению здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании невыплаченной заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Михальцова Г.А. ссылалась на то, что приказом главного врача бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Центр восстановительной медицины и реабилитации Министерства здравоохранения Омской области» (с 14 июня 2016 г. – бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации», далее также – Центр медицинской реабилитации, работодатель) от 10 июля 2013 г. № 183-к она была принята на работу в санаторно-оздоровительное отделение Центра медицинской реабилитации на должность врача по лечебной физкультуре.

Приказом главного врача Центра медицинской реабилитации от 11 марта 2020 г. № 178-к трудовые отношения с Михальцовой Г.А. были прекращены и она была уволена с занимаемой должности по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Согласно данному приказу основанием для увольнения послужили: протокол заседания врачебной комиссии Центра медицинской реабилитации от 25 февраля 2020 г. № 2, служебная записка заместителя главного врача по медицинской части от 27 февраля 2020 г., требование работодателя о предоставлении объяснений от 5 марта 2020 г., акт о непредоставлении объяснений по факту неисполнения должностных обязанностей от 11 марта 2020 г., приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора от 19 апреля 2019 г. № 106/1-ко.

По мнению Михальцовой Г.А., её увольнение являлось незаконным, у ответчика не имелось правовых оснований для прекращения с ней трудовых отношений, поскольку отсутствует её вина в совершении вменяемого дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении ею порядка ведения медицинской документации, трудовой договор расторгнут ввиду предвзятого отношения к ней со стороны руководства медицинского учреждения, дисциплинарное взыскание в виде увольнения подлежит применению в исключительном случае, однако таких обстоятельств при принятии ответчиком решения об увольнении её с занимаемой должности

врача по лечебной физкультуре установлено не было. Кроме того, Центром медицинской реабилитации неправомерно был занижен размер выплачиваемой ей надбавки за выполнение показателей эффективности: в феврале 2020 года не доплачено 25 000 руб., в марте 2020 года – 30 000 руб. В результате указанных действий Центра медицинской реабилитации нарушено её право на труд и его оплату, нанесён ущерб её репутации, в связи с чем ей был причинён моральный вред.

На основании изложенного Михальцова Г.А. просила суд признать незаконным и обязать Центр медицинской реабилитации отменить приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) от 11 марта 2020 г. № 178-к; восстановить её на работе в должности врача по лечебной физкультуре санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации; взыскать с ответчика в её пользу заработную плату за время вынужденного прогула с 13 марта 2020 г. по день восстановления на работе в прежней должности на прежнем рабочем месте; признать незаконным и обязать ответчика отменить оценочный лист за выполнение показателей эффективности деятельности врача по лечебной физкультуре Центра медицинской реабилитации за февраль 2020 года, за март 2020 года; взыскать с Центра медицинской реабилитации невыплаченную заработную плату за февраль 2020 года в размере 25 000 руб., невыплаченную заработную плату за март 2020 года в размере 30 000 руб., денежную компенсацию в соответствии со статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Представитель Центра медицинской реабилитации в судебном заседании исковые требования не признал.

Решением Первомайского районного суда г. Омска от 28 июля 2020 г. исковые требования Михальцовой Г.А. удовлетворены частично. Приказ бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации» от 11 марта 2020 г. № 178-к «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» признан незаконным. Михальцова Г.А. восстановлена в должности врача по лечебной физкультуре с 13 марта 2020 г. С бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации» в пользу Михальцовой Г.А. взысканы: недоплаченная заработная плата за март 2020 года в размере 1 082 руб. 29 коп., компенсация за задержку заработной платы за март 2020 года за период с 1 апреля 2020 г. по 28 июля 2020 г. в размере 45 руб. 45 коп., средний заработок за время вынужденного прогула с 13 марта 2020 г. по 28 июля 2020 г. в размере 175 641 руб. 24 коп., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб. С бюджетного учреждения здравоохранения Омской области

«Центр медицинской реабилитации» в доход бюджета г. Омска взыскана государственная пошлина в размере 5 013 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Михальцовой Г.А. отказано. Решение суда в части восстановления на работе и взыскании заработной платы за три месяца (май-июль 2020 года) в размере 114 371 руб. 04 коп. обращено к немедленному исполнению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20 октября 2020 г. решение Первомайского районного суда г. Омска от 28 июля 2020 г. отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 февраля 2021 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20 октября 2020 г. оставлено без изменения.

В поданных в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва И.В. и кассационной жалобе Михальцовой Г.А. ставится вопрос о передаче соответственно кассационных представления и жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций, как незаконных.

Судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 14 мая 2021 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 3 августа 2021 г. кассационные представление и жалоба с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не явились стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, о причинах неявки сведений не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвёртой статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие сторон.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления и кассационной жалобы, письменных возражений на них представителя бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Центр медицинской реабилитации», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационные представление и жалобу подлежащими удовлетворению, поскольку имеются

основания для отмены в кассационном порядке принятых по делу судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций.

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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что приказом главного врача Центра медицинской реабилитации от 10 июля 2013 г. Михальцова Г.А. была принята на работу в санаторно-оздоровительное отделение Центра медицинской реабилитации на должность врача по лечебной физкультуре.

Разделом 2 трудового договора от 10 июля 2013 г., заключённого между Центром медицинской реабилитации и Михальцовой Г.А., предусматривалось, что работник обязуется соблюдать установленные в организации правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно относиться к исполнению возложенных должностных обязанностей, добросовестно выполнять приказы и распоряжения работодателя, подчиняться непосредственно заведующему санаторно-оздоровительным отделением, выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией врача по лечебной физкультуре.

Приказом главного врача Центра медицинской реабилитации от 19 апреля 2019 г. № 106/1-ко в связи с ненадлежащим исполнением Михальцовой Г.А. трудовых обязанностей, возложенных на неё трудовым договором от 10 июля 2013 г., Михальцова Г.А. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Не согласившись с приказом от 19 апреля 2019 г. № 106/1-ко о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде выговора, Михальцова Г.А. обратилась в суд с соответствующим иском о его обжаловании. Решением Первомайского районного суда г. Омска от 10 сентября 2019 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 11 декабря 2019 г., состоявшимся по делу по иску Михальцовой Г.А. к Центру медицинской реабилитации о признании незаконным приказа от 19 апреля 2019 г. № 106/1-ко, признании незаконным оценочного листа за апрель 2019 года, взыскании заработной платы, денежной компенсации,

компенсации морального вреда, в удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А. отказано.

6 февраля 2020 г. на имя главного врача Центра медицинской реабилитации от пациента поступила жалоба на действия врача по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. в связи с тем, что 4 февраля 2020 г. врач Михальцова Г.А. разговаривала с данным пациентом в грубой форме.

26 февраля 2020 г. исполняющим обязанности заведующего санаторно-курортным отделением Центра медицинской реабилитации на имя главного врача Центра медицинской реабилитации в связи с указанной жалобой пациента на действия врача по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. подана служебная записка, в которой сообщено, что с Михальцовой Г.А. проведена беседа о необходимости соблюдения врачебной этики, у неё запрошена объяснительная.

Проведённой 13 февраля 2020 г. выездной плановой проверкой санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации за первый квартал 2020 года были выявлены нарушения врачом по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. должностной инструкции, выразившиеся в несоблюдении ею порядка оформления медицинской документации, ведения учётно-отчётной медицинской документации. Установлено, что в трёх из десяти, выбранных методом случайного отбора, картах пациентов, проходивших лечение в санаторно-курортном отделении Центра медицинской реабилитации в январе 2020 года и имеющих диагноз «гипертоническая болезнь 3 степени риск 4, гипертоническая болезнь 2 степени, риск 3, синдромом вегетативных дисфункций», нет листа контроля артериального давления до и после процедур лечебной гимнастики, занятий в тренажерном зале и массажа.

Названной плановой проверкой санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации также установлено, что 11 февраля 2020 г. в отделение лечебной физкультуры и массажа на лечение был направлен 71 пациент. На момент проверки 13 февраля 2020 г. врачом по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. предоставлено 62 карты пациентов, проходивших лечение в кабинете лечебной физкультуры; из 62 карт – 25 карт полностью заполнены в соответствии с требованиями на момент поступления, в 32 картах указаны только фамилия, имя и отчество пациента, дата рождения, номер палаты, дата поступления на лечение, внесены антропометрические данные, в назначении указаны только виды процедур медицинской реабилитации, без количества процедур, методик их применения и контроля. В технологической карте массажа указаны фамилия, имя и отчество пациента фамилия, имя и отчество массажиста, количество времени массажа на рабочий сегмент, отметок о выполнении за предыдущие дни нет.

25 февраля 2020 г. состоялось заседание врачебной комиссии, по результатам которого Михальцовой Г.А. указано на неисполнение ею функциональных обязанностей по организации лечебно-диагностического процесса и ведению медицинской документации пациентов, получающих

процедуры по лечебной физкультуре и массажу, главному врачу рекомендовано дать распоряжение о рассмотрении вопроса о привлечении врача по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. к дисциплинарной ответственности и при заполнении оценочных листов эффективности деятельности специалистов за февраль 2020 года учесть данный факт как нарушение, со снижением критериев оценки.

5 марта 2020 г. Михальцовой Г.А. предложено предоставить объяснения по факту неисполнения должностных обязанностей в срок по 10 марта 2020 г. включительно.

Объяснения Михальцовой Г.А. в установленный срок представлены не были, о чём был составлен акт от 11 марта 2020 г., при ознакомлении с которым Михальцова Г.А. указала, что объяснения направлены ею работодателю заказным письмом 10 марта 2020 г.

Приказом главного врача Центра медицинской реабилитации от 11 марта 2020 г. № 178-к прекращено действие трудового договора от 10 июля 2013 г., заключённого с Михальцовой Г.А., и она уволена с 12 марта 2020 г. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В качестве основания для издания данного приказа в нём указаны: протокол врачебной комиссии Центра медицинской реабилитации от 25 февраля 2020 г. № 2, служебная записка заместителя главного врача по медицинской части от 27 февраля 2020 г., требование работодателя о предоставлении объяснений от 5 марта 2020 г., акт о непредоставлении объяснений по факту неисполнения должностных обязанностей от 11 марта 2020 г., приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора от 19 апреля 2019 г. № 106/1-ко.

Разрешая спор и принимая решение о частичном удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А. о признании приказа главного врача Центра медицинской реабилитации от 11 марта 2020 г. № 178-к незаконным, восстановлении на работе в должности врача по лечебной физкультуре, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 15, 22, пункта 5 части первой статьи 81, статей 192, 193, 194, 234 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом разъяснений, приведённых в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и исходя из установленных по делу обстоятельств, пришёл к выводу о том, что избранная работодателем в отношении Михальцовой Г.А. мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения не соответствовала тяжести совершённого ею дисциплинарного проступка, Центром медицинской реабилитации как стороной трудового договора не представлено доказательств, свидетельствующих о выполнении принятых на себя обязательств по созданию для Михальцовой Г.А. условий,

позволяющих ей надлежащим образом исполнять должностные обязанности, вследствие чего признал трудовые права Михальцовой Г.А. в указанной части нарушенными и подлежащими восстановлению.

Суд первой инстанции также пришёл к выводу о неправомерности действий Центра медицинской реабилитации по снижению Михальцовой Г.А. размера стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности врача по лечебной физкультуре за март 2020 года ввиду отсутствия для этого оснований и принял решение об удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А. о взыскании с ответчика в пользу истца заработной платы за март 2020 года в размере 1 082 руб. 29 коп., компенсации за задержку заработной платы за март 2020 года в размере 45 руб. 45 коп. С учётом установленных в ходе разрешения спора нарушений трудовых прав Михальцовой Г.А. суд первой инстанции взыскал с Центра медицинской реабилитации в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А., суд апелляционной инстанции со ссылкой на часть вторую статьи 21, пункт 5 части первой статьи 81, статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, изложенные в пунктах 23, 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», исходил из того, что до издания приказа об увольнении Михальцовой Г.А. она привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора, и это дисциплинарное взыскание (выговор) с истца не было снято, избрание в отношении Михальцовой Г.А. меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в несоблюдении ею порядка оформления медицинской документации, ведения учётно-отчётной медицинской документации, является обоснованным.

Суд апелляционной инстанции также указал, что работодателем при принятии решения об увольнении Михальцовой Г.А. учтена тяжесть совершённого ею проступка и обстоятельства его совершения, предшествующее отношение Михальцовой Г.А. к труду, порядок применения к Михальцовой Г.А. дисциплинарного взыскания ответчиком соблюден, в связи с чем пришёл к выводу о том, что увольнение Михальцовой Г.А. произведено с соблюдением норм трудового законодательства, оснований для удовлетворения исковых требований истца о восстановлении на работе и иных, производных от данного, требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, у суда первой инстанции не имелось. Отказывая в удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А. о взыскании невыплаченной заработной платы за февраль 2020 года в размере 25 000 руб., за март 2020 года в размере 30 000 руб., суд апелляционной инстанции исходил из того, что факт нарушения ответчиком порядка назначения Михальцовой Г.А. стимулирующих выплат

за выполнение показателей эффективности деятельности врача по лечебной физкультуре в ходе судебного разбирательства подтверждения не нашёл.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы суда апелляционной инстанции правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции о наличии у ответчика оснований для увольнения Михальцовой Г.А. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации основаны на неправильном применении норм материального права и сделаны с существенным нарушением требований процессуального закона.

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

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 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 (часть первая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть третья 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 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) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные 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»).

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных

инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. При этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе. 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 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 увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

При рассмотрении дела по апелляционной жалобе Центра медицинской реабилитации суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о наличии правовых оснований для удовлетворения исковых требований Михальцовой Г.А. о признании незаконным увольнения и восстановлении её на работе в связи с несоразмерностью дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершённого Михальцовой Г.А. проступка, сослался на нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания, однако неправильно применил их при разрешении данного спора, ограничившись суждением о том, что на момент издания ответчиком приказа о привлечении Михальцовой Г.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения истец имела непогашенное дисциплинарное взыскание (выговор), факты нарушений ею положений должностной инструкции, выявленные 13 февраля 2020 г. в результате плановой проверки санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации, нашли своё подтверждение в ходе судебного разбирательства, вследствие чего у ответчика имелись предусмотренные законом основания для принятия решения о прекращении трудовых отношений с Михальцовой Г.А.

по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью второй статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ) установлено, что 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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (первая и четвёртая статьи 67 ГПК РФ).

Согласно части первой статьи 196 ГПК РФ 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.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведённые в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле (пункты 1–2 части четвёртой статьи 198 ГПК РФ).

Приведённые выше требования процессуального закона в силу абзаца второго части первой статьи 327 ГПК РФ распространяются и на суд апелляционной инстанции, который повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса.

В соответствии с пунктами 5 и 7 части второй статьи 329 ГПК РФ в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционной жалобы, представления.

С учётом исковых требований Михальцовой Г.А. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и

подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: допущены ли Михальцовой Г.А. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для её увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора; имеются ли признаки неоднократности неисполнения Михальцовой Г.А. без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого виновного неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено после наложения на неё ранее дисциплинарного взыскания в виде выговора; являются ли уважительными причины, по которым Михальцова Г.А. своевременно не оформила медицинскую документацию в соответствии с требованиями должностной инструкции по занимаемой должности, в том числе с учётом конкретных обстоятельств поступления 11 февраля 2020 г. в отделение лечебной физкультуры Центра медицинской реабилитации 71 пациента и необходимостью оформления принимающим врачом всех медицинских документов на момент их поступления, могли ли являться установленные обстоятельства объективно препятствующими Михальцовой Г.А. исполнить должностные обязанности по ведению медицинских карт; регламентированы ли расчётные нормы нагрузки специалистов по лечебной физкультуре в данной медицинской организации с учётом его профиля (из расчёта времени на одно посещение); соответствовала ли применённая мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения тяжести совершённого Михальцовой Г.А. проступка.

Однако судом апелляционной инстанции, не согласившимся с выводами суда первой инстанции о наличии оснований для частичного удовлетворения исковых требований Михальцовой Г.А. о восстановлении трудовых прав, нарушенных незаконным увольнением, не дана надлежащая правовая оценка имеющим значение для правильного рассмотрения дела обстоятельствам, в том числе касающимся причин, по которым истцом не были исполнены должностные обязанности по ведению медицинской документации.

Исходя из положений статей 67, 71, 195 – 198, 329 ГПК РФ выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 ГПК РФ). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из содержания апелляционного определения, судом апелляционной инстанции при разрешении спора по иску Михальцовой Г.А. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе выполнены не были, а также не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и

не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы.

Так, в обоснование исковых требований и в ходе судебного разбирательства в судах первой и апелляционной инстанций Михальцова Г.А. ссылалась на то, что решение руководства Центра медицинской реабилитации о привлечении её к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное нарушение трудовых обязанностей без уважительных причин является незаконным ввиду отсутствия с её стороны виновных действий (бездействия) при выполнении требований должностной инструкции по оформлению медицинской документации, поскольку работодателем, направившим 11 февраля 2020 г. в отделение лечебной физкультуры Центра медицинской реабилитации на лечение 71 пациента (по факту работа осуществлялась с 62 пациентами), приём которых связан с заполнением медицинских карт на каждого из них на момент поступления (внесение персональных данных пациента, номера палаты, даты поступления на лечение, антропометрических данных, всех видов и количества процедур медицинской реабилитации, методик их применения и контроля), технологических карт массажа (внесение персональных данных пациента и массажиста, количества времени массажа на рабочий сегмент), на Михальцову Г.А. была возложена нагрузка, значительно превышающая установленную приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 августа 2001 г. № 337 «О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры» расчётную норму нагрузки специалистов по лечебной физкультуре (из расчёта времени на одно посещение), так как на консультативный приём одного пациента было отведено четыре минуты, вместо регламентированных названным приказом 20 минут приёма.

Таким образом, отрицая факт виновного совершения вменяемого ей работодателем дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении предусмотренных должностной инструкцией обязанностей по оформлению медицинской документации при приёме 11 февраля 2020 г. пациентов в отделении лечебной физкультуры Центра медицинской реабилитации, Михальцова Г.А. указывала, что неполное заполнение ею учётно-отчётной медицинской документации было обусловлено объективными причинами, которые являются уважительными и свидетельствуют об отсутствии её вины в ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, а также ссылалась на несоразмерность избранной в отношении неё меры дисциплинарной ответственности тяжести совершённого ею проступка.

Доводы Михальцовой Г.А. о наличии уважительных причин, по которым ею не были надлежащим образом исполнены должностные обязанности по ведению медицинской документации, судом апелляционной инстанции не были приняты во внимание, каких-либо выводов в этой части апелляционное определение в нарушение пункта 5 части второй статьи 329 ГПК РФ не содержит. Ссылка суда апелляционной инстанции

на Порядок организации санаторно-курортного лечения, утверждённый приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 мая 2016 г. № 279н, несостоятельна, так как данный Порядок устанавливает штатные нормативы относительно количества мест размещения пациентов при организации и оказании санаторно-курортного лечения взрослому и детскому населению в медицинских организациях (санаторно-курортными организациями) и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность на территории Российской Федерации, а не определяет нагрузку врача по лечебной физкультуре, осуществляющего консультативный приём пациентов за одну рабочую смену (из расчёта времени на одно посещение).

Следовательно, делая вывод об обоснованности избрания в отношении Михальцовой Г.А. меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения в связи с установленным фактом ненадлежащего исполнения ею должностных обязанностей, суд апелляционной инстанции в результате неправильного применения норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в нарушение пунктов 5, 6 части второй статьи 329 ГПК РФ не привёл мотивы, по которым не согласился с выводами суда первой инстанции об уважительности причин ненадлежащего исполнения Михальцовой Г.А. должностных обязанностей по ведению медицинской документации, отсутствию доказательств, подтверждающих исполнение работодателем предусмотренной статьёй 22 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению Михальцовой Г.А. необходимых для осуществления трудовых функций условий труда, и несоразмерности избранной в отношении неё меры дисциплинарной ответственности. Суд апелляционной инстанции ограничился лишь ссылкой на результаты проведённой 13 февраля 2020 г. выездной плановой проверки санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации за первый квартал 2020 года, выявившей нарушения врачом по лечебной физкультуре Михальцовой Г.А. должностной инструкции, и на имеющееся у истца ранее наложенное и непогашенное дисциплинарное взыскание. При этом юридически значимые обстоятельства по настоящему делу, свидетельствующие о том, что Михальцовой Г.А. допущены такие нарушения трудовых обязанностей, которые в соответствии с приведённым выше правовым регулированием могли послужить поводом для увольнения истца на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, судом апелляционной инстанции установлены не были, доказательств, на которых основаны выводы суда апелляционной инстанции об этих обстоятельствах, материалы дела не содержат.

Между тем, суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части первой 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 части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления ответчиком доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Михальцовой Г.А. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, её отношение к труду.

Вывод суда апелляционной инстанции о том, что при наложении на Михальцову Г.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён ответчиком учитывалась, не мотивирован и не подтверждён материалами дела. Обстоятельства, связанные с личностью Михальцовой Г.А., а также доводы истца о необъективности принятого в отношении неё решения об увольнении с занимаемой должности и наличии признаков злоупотребления правом со стороны работодателя, выявившим 13 февраля 2020 г. в результате плановой проверки санаторно-курортного отделения Центра медицинской реабилитации нарушения должностной инструкции другими врачами отделения, однако избравшим крайнюю меру дисциплинарной ответственности в виде увольнения только в отношении

Михальцовой Г.А., не получили правовой оценки суда апелляционной инстанции.

Таким образом, суд апелляционной инстанции допустил формальный подход к рассмотрению настоящего дела, где разрешался спор, связанный с реализацией гражданином права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьёй 2 ГПК РФ, и права Михальцовой Г.А. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому частью первой статьи 46 Конституции Российской Федерации, а также статьёй 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах.

Учитывая изложенное вывод суда апелляционной инстанции о наличии у работодателя оснований для увольнения Михальцовой Г.А. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей, нельзя признать правомерными.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Михальцовой Г.А. и кассационному представлению прокурора Омской области законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции от 20 октября 2020 г., допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей первой–третьей статьи 379⁷ ГПК РФ.

При таких данных апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 февраля 2021 г., оставившее его без изменения, об отказе в удовлетворении исковых требований Михальцовой Г.А. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе и другим производным от них требованиям, Судебная коллегия признаёт принятыми с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов истца, что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть приведённое выше и разрешить исковые требования Михальцовой Г.А. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 февраля 2021 г. по делу Первомайского районного суда г. Омска № 2-1292/2020 отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Омский областной суд.

Председательствующий

Судьи

