УИД 77RS0026-01-2020-003929-11

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ22-138-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 30 января 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 30 января 2023 г. кассационную жалобу Кирьяновой Екатерины Семеновны на решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. по делу № 2-1296/2020 Таганского районного суда г. Москвы

по иску Кирьяновой Екатерины Семеновны к государственному бюджетному учреждению здравоохранения г. Москвы «Городская поликлиника № 209 Департамента здравоохранения г. Москвы» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Кирьяновой Е.С. и её представителя – адвоката Кольцова В.В., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя государственного бюджетного учреждения здравоохранения г. Москвы «Городская поликлиника № 209 Департамента здравоохранения г. Москвы» Болдыревой Ю.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кирьянова Е.С. 14 мая 2020 г. обратилась в суд с иском к государственному бюджетному учреждению здравоохранения г. Москвы «Городская поликлиника № 209 Департамента здравоохранения г. Москвы» (далее – ГБУЗ «Городская поликлиника № 209», поликлиника) о признании приказа (распоряжения) от 14 апреля 2020 г. № 158-365/лс главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, об обязании ознакомить с документами.

В обоснование исковых требований Кирьянова Е.С. указывала, что с 26 августа 2016 г. она работала в ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» в должности [redacted], никаких замечаний и нареканий по месту работы до 2019 года не имела.

Осенью 2018 г. между администрацией поликлиники и Кирьяновой Е.С. произошла конфликтная ситуация, после чего отношения Кирьяновой Е.С. с руководством испортились.

Приказами главного врача поликлиники от 7 и от 12 ноября 2019 г. Кирьянова Е.С. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговоров.

20 ноября 2019 г. приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» № 209-1599/лс трудовой договор с Кирьяновой Е.С. был прекращён и она уволена по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Приказы о привлечении Кирьяновой Е.С. к дисциплинарной ответственности, в том числе приказ об увольнении, были обжалованы ею в суд.

Вступившим в законную силу решением Таганского районного суда г. Москвы от 19 февраля 2020 г. Кирьяновой Е.С. отказано в удовлетворении исковых требований об отмене приказов главного врача поликлиники от 7 и от 12 ноября 2019 г. об объявлении ей выговоров, приказ главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 20 ноября 2019 г. № 209-1599/лс отменён, Кирьянова Е.С. восстановлена в прежней должности.

Однако приказом главного врача поликлиники от 14 апреля 2020 г. № 158-365/лс Кирьянова Е.С. вновь уволена с занимаемой должности по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кирьянова Е.С. полагала, что её увольнение является незаконным, наложение на неё работодателем нескольких дисциплинарных взысканий в короткие сроки свидетельствует о предвзятом отношении к ней. В отношении Кирьяновой Е.С. ведётся травля, обращение пациента, послужившее основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения,

является необоснованным. Кирьянова Е.С. не была ознакомлена с обращением пациента и с протоколом врачебной комиссии, положенными в основание приказа об увольнении.

Решением Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г. в удовлетворении исковых требований Кирьяновой Е.С. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 мая 2021 г. решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19 октября 2021 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 мая 2021 г. отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом апелляционном рассмотрении дела апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Кирьяновой Е.С. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 11 октября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 23 декабря 2022 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, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения

которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что Кирьянова Е.С. с 22 августа 2016 г. работала в ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» в должности [redacted] консультативно-диагностического отделения, между Кирьяновой Е.С. и ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» 22 августа 2016 г. был заключен трудовой договор, в который позднее по соглашению сторон вносились изменения. Согласно условиям трудового договора Кирьянова Е.С. осуществляла трудовые функции в должности [redacted] в филиале № 3 ГБУЗ «Городская поликлиника № 209», находящемся по адресу: г. Москва, ул. Веерная, д. 34.

В соответствии с пунктом 3.3.14 трудового договора на работника возложена обязанность соблюдать профессиональную этику и деонтологию, Кодекс профессиональной этики. В пункте 3.3.17 трудового договора перечислены иные обязанности работника, предусмотренные в пределах трудовой функции.

Приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 7 ноября 2019 г. № 504 Кирьяновой Е.С. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей объявлен выговор.

Приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 12 ноября 2019 г. № 510 Кирьяновой Е.С. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей объявлен выговор.

Приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 20 ноября 2019 г. № 209-1599/лс трудовой договор с Кирьяновой Е.С. прекращён и она уволена по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Основанием для привлечения Кирьяновой Е.С. к ответственности в виде увольнения явились: обращение пациента от 21 октября 2019 г., объяснение от 24 октября 2019 г., приказ главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 7 ноября 2019 г. № 504, приказ главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 12 ноября 2019 г. № 510, докладная записка от 25 октября 2019 г., объяснение от 12 ноября 2019 г., протокол подкомиссии от 14 ноября 2019 г.

Вступившим в законную силу решением Таганского районного суда г. Москвы от 19 февраля 2020 г. Кирьяновой Е.С. отказано в удовлетворении исковых требований об отмене приказов главного врача поликлиники от 7 и от 12 ноября 2019 г. об объявлении ей выговоров, приказ ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 20 ноября 2019 г. № 209-1599/лс об увольнении Кирьяновой Е.С. признан незаконным и отменён, Кирьянова Е.С.

восстановлена на работе в должности [redacted], с ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» в пользу Кирьяновой Е.С. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 251 647,50 руб.

Приказом ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 20 февраля 2020 г. № 176/лс приказ от 20 ноября 2019 г. № 209-1599/лс об увольнении Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации отменён и Кирьянова Е.С. восстановлена в должности [redacted].

20 февраля 2020 г. Кирьянова Е.С. приступила к работе.

25 февраля 2020 г. пациент С[redacted] обратился к заведующему филиалом № 3 ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» Балиашвили Ш.С. с жалобой на отказ врача Кирьяновой Е.С. в оказании ему медицинской помощи.

12 марта 2020 г. пациент С[redacted] обратился к главному врачу поликлиники с жалобой по факту оставления его врачом Кирьяновой Е.С. без назначения лечения и необходимого бесплатного лекарственного обеспечения. Ссылался на некорректное общение Кирьяновой Е.С. с ним и его женой.

12 марта 2020 г. в адрес главного врача поликлиники поступила жалоба на Кирьянову Е.С. от пациента А[redacted]

16 марта 2020 г. у Кирьяновой Е.С. запрошены объяснения по фактам, изложенным в жалобах пациентов.

23 марта 2020 г. Кирьянова Е.С. представила главному врачу поликлиники письменные объяснения, указав, что жалобы пациентов являются необоснованными.

Согласно заключению врачебной комиссии ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» по изучению обращений граждан от 8 апреля 2020 г. № 5 по разбору обращения пациента филиала № 3 С[redacted] по вопросу оказания ему медицинской помощи [redacted] Кирьяновой Е.С. (далее также – заключение врачебной комиссии от 8 апреля 2020 г.) в ходе заседания комиссией выявлены существенные нарушения в оказании медицинской помощи [redacted] Кирьяновой Е.С. пациенту, пациент фактически был оставлен врачом без необходимого лечения и лекарственного обеспечения. Комиссия пришла к следующим выводам: [redacted] Кирьяновой Е.С. нарушены должностные обязанности (пункты 3.3.17, 3.3.14 трудового договора): не обеспечен надлежащий уровень обследования и лечения пациента по действующим медицинским стандартам, не осуществлён сбор анамнеза в полном объёме, диагноз указан без клинико-функциональной характеристики, не определена тактика ведения пациента в соответствии с установленными правилами и стандартами, пациенту не назначено необходимое лечение, необходимая медицинская документация своевременно и надлежащим образом не оформлена, не соблюдены профессиональная этика и деонтология, Кодекс профессиональной этики медицинских работников. Объяснение в [redacted] Кирьяновой Е.С. признано неубедительным. Комиссия приняла решение ходатайствовать перед главным врачом об увольнении [redacted] Кирьяновой Е.С. за

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

13 апреля 2020 г. ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» получено мнение первичной профсоюзной организации поликлиники, подписанное председателем Магомедовым А.М., об отсутствии возражений по поводу расторжения трудового договора с Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 14 апреля 2020 г. № 158-365/лс действие трудового договора с Кирьяновой Е.С. прекращено, она уволена 14 апреля 2020 г. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

В качестве основания к увольнению в приказе указаны: приказ ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 7 ноября 2019 г. № 504 об объявлении выговора, приказ ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 12 ноября 2019 г. № 510 об объявлении выговора, обращение пациента от 12 марта 2020 г., объяснение Кирьяновой Е.С. от 23 марта 2020 г., протокол комиссии от 8 апреля 2020 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Кирьяновой Е.С. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, об обязании ознакомить с документами, суд первой инстанции исходил из того, что право выбора того или иного вида дисциплинарного взыскания принадлежит и является прерогативой работодателя, врачебной комиссией работодателя проверена обоснованность жалобы пациента С[redacted] на работу Кирьяновой Е.С., выявлены нарушения ею должностных обязанностей, предусмотренных пунктами 3.3.17, 3.3.14 трудового договора, выразившиеся в неоказании медицинской помощи этому пациенту согласно действующим медицинским стандартам, несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии.

Суд первой инстанции указал, что при наложении дисциплинарного взыскания работодателем приняты во внимание доводы объяснительной Кирьяновой Е.С., её предыдущее отношение к труду, наличие двух действующих дисциплинарных взысканий (приказ работодателя от 7 ноября 2019 г. № 504 и приказ работодателя от 12 ноября 2019 г. № 510 об объявлении выговоров), мотивированное мнение профсоюзной организации, и пришёл к выводу о том, что увольнение Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено ответчиком в полном соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, дисциплинарное взыскание соразмерно тяжести проступка.

Суд первой инстанции также отметил, что с документами, послужившими основанием к увольнению, Кирьянова Е.С. была ознакомлена в ходе судебного разбирательства.

Суд апелляционной инстанции (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г.) согласился с выводами суда первой инстанции, отклонив доводы апелляционной жалобы Кирьяновой Е.С. о том, что работодателем не была учтена тяжесть совершённого проступка, полагая, что все заслуживающие внимания обстоятельства при выборе меры взыскания работодателем учтены, применённая к Кирьяновой Е.С. мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения, вопреки доводам Кирьяновой Е.С., соразмерна тяжести допущенного ею нарушения, выразившегося в оставлении пациента без медицинской помощи.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции (определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г.), оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной инстанций и кассационного суда общей юрисдикции о наличии у ответчика оснований для увольнения Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

1. 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, четвёртый 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).

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 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 определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В силу части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с частями первой–шестой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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.

Согласно разъяснениям, содержащимся 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 увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

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

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) (абзац первый пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

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 увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение. Такая процедура имеет своей целью предоставление работнику возможности изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка, то есть является правовой гарантией защиты увольняемого работника. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, 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. 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.

Суд первой инстанции приведённые нормы Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации применил к спорным отношениям неправильно.

Суд апелляционной инстанции не исправил допущенные судом первой инстанции нарушения норм права.

Суды первой и апелляционной инстанций, признавая увольнение Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации правомерным, не приняли во внимание, что приказ главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 14 апреля 2020 г. № 158-365/лс об увольнении Кирьяновой Е.С. не содержит сведений относительно конкретного дисциплинарного проступка, который послужил поводом для привлечения её к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по названному основанию, более того, в данном приказе об увольнении не указано, обращение какого пациента от 12 марта 2020 г. явилось основанием для увольнения Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом, делая вывод о том, что Кирьяновой Е.С. допущены нарушения должностных обязанностей, предусмотренных пунктами 3.3.14 и 3.3.17 трудового договора, выразившиеся в неоказании медицинской помощи пациенту С. исходя из требований действующих медицинских стандартов и несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии, судебные инстанции фактически вышли за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определив, в чём заключается допущенное Кирьяновой Е.С. нарушение трудовых обязанностей, послужившее причиной к её увольнению по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и не учли, что к компетенции суда, разрешающего трудовой спор, относится лишь проверка законности увольнения работодателем работника в данном случае в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей.

Признавая соблюдение работодателем процедуры привлечения Кирьяновой Е.С. к дисциплинарной ответственности, суды первой и апелляционной инстанций исходили исключительно из доказательств, представленных представителем ответчика, в частности из заключения врачебной комиссии ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 8 апреля 2020 г., не дав какой-либо правовой оценки исходя из положений статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих порядок применения дисциплинарных взысканий, доводам Кирьяновой Е.С., приводимым ею в обоснование исковых требований при рассмотрении дела в судах первой и апелляционной инстанций, в том числе о том, что она не была поставлена работодателем в известность, какое нарушение трудовых обязанностей явилось основанием для увольнения её по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, лишь в суде первой инстанции она узнала, что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения по указанному основанию

на неё наложена в связи с жалобой пациента С Работодатель не ознакомил её с заключением врачебной комиссии от 8 апреля 2020 г. и не затребовал от неё письменные объяснения по тем нарушениям трудовых обязанностей, которые ей вменялись в данном заключении врачебной комиссии (до проведения врачебной комиссии работодателем у Кирьяновой Е.С. были запрошены только объяснения по жалобам пациентов).

Суд первой инстанции вопреки положениям статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и суд апелляционной инстанции в нарушение пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не отразили в судебных постановлениях (решении суда первой инстанции и апелляционном определении суда апелляционной инстанции) мотивы, по которым доводы ответчика ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» о наличии в действиях Кирьяновой Е.С. признака неоднократности неисполнения ею без уважительных причин трудовых обязанностей приняты ими в качестве средств обоснования выводов суда о законности увольнения Кирьяновой Е.С., а доводы Кирьяновой Е.С. об отсутствии с её стороны нарушений при исполнении трудовых обязанностей отвергнуты судом. Тем самым судами первой и апелляционной инстанций нарушен принцип равноправия и состязательности сторон спора (статья 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Между тем Кирьянова Е.С. в исковом заявлении, в судебных заседаниях судов первой и апелляционной инстанций указывала на то, что её увольнение носит намеренный характер со стороны работодателя и вызвано предвзятым к ней отношением нового руководства поликлиники, после восстановления Кирьяновой Е.С. на работе по решению суда работодателем не было оборудовано её рабочее место для приёма пациентов, в результате чего она не смогла провести 25 февраля 2020 г. приём пациента С Выводы врачебной комиссии, содержащиеся в заключении от 8 апреля 2020 г. по разбору обращения пациента филиала № 3 С необоснованны, Кирьяновой Е.С. не было допущено нарушения трудовых обязанностей при приёме 12 марта 2020 г. пациента С медицинская помощь ему оказана в соответствии с установленным регламентом и медицинскими руководящими документами с соблюдением норм профессиональной этики и деонтологии. Кирьянова Е.С. не имела возможности в день приёма (12 марта 2020 г.) выписать пациенту С рецепт на бесплатное получение дорогостоящего препарата, поскольку он не был включён в соответствующий регистр граждан, имеющих право на обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями, отпускаемыми по рецептам врачей бесплатно, как и не могла внести его в этот день в названный регистр, так как для этого ему необходимо было пройти обследование и сдать соответствующие анализы; по результатам сданных С анализов Кирьянова Е.С. предложила пациенту госпитализацию с указанием на то, что в стационаре ему проведут комплексную диагностику, однако пациент от госпитализации отказался. Кирьянова Е.С. отмечала, что врачебная комиссия не могла сделать

объективные выводы о качестве оказанной ею пациенту С медицинской помощи, поскольку в состав комиссии не входил .

Кроме того, Кирьянова Е.С. неоднократно в судах первой и апелляционной инстанций ссылалась на то, что приём пациента С 12 марта 2020 г. она осуществляла не одна, был приглашён дежурный администратор Г (врач общей практики), которая непосредственно принимала решение по вопросу бесплатного обеспечения С лекарственным препаратом.

Этим доводам Кирьяновой Е.С. и приводимым в их обоснование обстоятельствам при рассмотрении настоящего дела суды первой и апелляционной инстанций, вопреки требованиям статей 56, 67, 196, 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не дали надлежащей правовой оценки, в том числе с учётом положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность медицинских организаций государственной системы здравоохранения, порядок проведения диспансерного наблюдения и порядок обеспечения граждан лекарственными препаратами по рецептам врачей бесплатно[1].

С учетом изложенного нельзя признать законными выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что увольнение Кирьяновой Е.С. с должности по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено ответчиком в полном соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

Что касается ссылки суда первой инстанции в подтверждение соблюдения ответчиком порядка увольнения Кирьяновой Е.С. на то, что она ознакомлена с документами, послужившими основанием к её увольнению, в ходе судебного разбирательства, то подобное ознакомление не может свидетельствовать о соблюдении работодателем в отношении Кирьяновой Е.С. установленного статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядка применения дисциплинарных взысканий и, как следствие, о реализации ею правовой гарантии, предусмотренной законодателем для защиты увольняемого работника (возможность дать письменные объяснения для изложения своей позиции относительно вменяемого работнику дисциплинарного проступка).

2. В обоснование вывода о соблюдении работодателем порядка увольнения Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового

---

[1] В частности, положения приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 12 ноября 2012 г № 899н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи взрослому населению по профилю «эндокринология», приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 марта 2019 г № 173н «Об утверждении порядка проведения диспансерного наблюдения за взрослыми», приказа Департамента здравоохранения г Москвы от 13 марта 2015 г № 200 «Об организации деятельности дежурного врача в медицинских организациях государственной системы здравоохранения г Москвы, оказывающих первичную медико-санитарную помощь», приказа Департамента здравоохранения г Москвы от 5 сентября 2016 г № 750 «О совершенствовании работы государственного регистра больных сахарным диабетом по г Москве», приказа Департамента здравоохранения г Москвы, Департамента информационных технологий г Москвы от 21 февраля 2019 г № 124/64-16-44/19 «О порядке ведения Единого городского регистра отдельных категорий граждан, имеющих право на обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями, отпускаемыми по рецептам врачей бесплатно или с 50-процентной скидкой в г Москве»

кодекса Российской Федерации суды первой и апелляционной инстанций сослались в том числе на получение работодателем ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» мотивированного мнения профсоюзной организации об отсутствии возражений по поводу расторжения с Кирьяновой Е.С. трудового договора по указанному основанию.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 названного кодекса (часть вторая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 373 Трудового кодекса Российской Федерации установлен порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (часть первая статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (часть вторая статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью пятой статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В подпункте «в» пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учёта

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит своё мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

По смыслу приведённых нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, мнение первичной профсоюзной организации по вопросу увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работника, являющегося членом профессионального союза, представленное работодателю в письменной форме, но без обоснования позиции профсоюза, не может быть признано мотивированным.

Ввиду изложенного объяснение судами первой и апелляционной инстанций своего вывода о законности увольнения Кирьяновой Е.С., в том числе наличием мотивированного мнения первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» об отсутствии возражений по поводу расторжения трудового договора с Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), не соответствует фактическим обстоятельствам дела, поскольку содержащееся в материалах дела мнение первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Городская поликлиника № 209» от 13 апреля 2020 г. не содержит обоснования позиции профсоюза относительно увольнения [redacted] Кирьяновой Е.С. по названному основанию.

3. При рассмотрении настоящего спора судами первой и апелляционной инстанций были допущены и другие существенные нарушения норм права.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был 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, четвёртый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Кирьяновой Е.С. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ об увольнении от 14 апреля 2020 г.) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Кирьяновой Е.С., её отношение к труду.

Так, в кассационной жалобе Кирьянова Е.С. указывает на то, что уже более 40 лет работает врачом, 20 лет из них – в системе Департамента здравоохранения г. Москвы, имеет высшую квалификацию по специальности «[redacted]», всегда добросовестно и ответственно выполняла свои должностные обязанности, оказывая медицинскую помощь с индивидуальным подходом к каждому пациенту, за всё время работы врачом нареканий и дисциплинарных взысканий не имела до смены в 2019 году руководства ГБУЗ «Городская поликлиника 209», является инвалидом III группы предпенсионного возраста.

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

Утверждение судов первой и апелляционной инстанций о том, что при наложении ответчиком на Кирьянову Е.С. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, не мотивировано и не подтверждено материалами делами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также полагает необходимым обратить внимание на то, что

действия работодателя по неоднократному привлечению Кирьяновой Е.С., имеющей опыт работы врачом более 40 лет, за небольшой промежуток времени с ноября 2019 г. по апрель 2020 г. к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнений Кирьяновой Е.С. приказами от 20 ноября 2019 г. и от 14 апреля 2020 г. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом того, что приказ об увольнении от 20 ноября 2019 г. был отменён вступившим в законную силу решением Таганского районного суда г. Москвы 19 февраля 2020 г. и Кирьянова Е.С. была восстановлена на работе, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Кирьяновой Е.С. с занимаемой должности [redacted] и злоупотреблении правом со стороны работодателя по отношению к Кирьяновой Е.С. как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении принимая во внимание не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя.

Учитывая приведённое выше, выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Кирьяновой Е.С. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей не отвечают требованиям закона, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального и процессуального права и без установления юридически значимых обстоятельств для разрешения настоящего спора.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Кирьяновой Е.С. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Кирьяновой Е.С. не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379^{6} и частей 1–3 статьи 379^{7} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Кирьяновой Е.С., что согласно статье 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

учесть правовые позиции, изложенные в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., в частности в пунктах 5, 6, 10 названного обзора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390^{14}, 390^{15}, 390^{16} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Таганского районного суда г. Москвы от 30 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. по делу № 2-1296/2020 Таганского районного суда г. Москвы отменить.

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

Председательствующий 

Судьи 