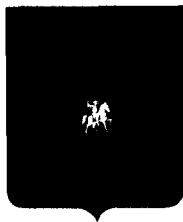


7



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 26-КГ12-12

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 февраля 2013 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего

Корчашкиной Т.Е.,

судей

Назаровой А.М., Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Султыговой М.М. к Аппарату Народного Собрания Республики Ингушетия о признании распоряжения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату услуг представителя,

по кассационной жалобе Султыговой М.М. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 14 июня 2012 года, которым отменено решение Магасского районного суда Республики Ингушетия от 11 марта 2012 года о частичном удовлетворении исковых требований Султыговой М.М., принято новое решение об отказе Султыговой М.М. в удовлетворении исковых требований, изменена формулировка увольнения.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., выслушав адвоката Цороева И.В., представляющего интересы Султыговой М.М. и поддержавшего доводы апелляционной жалобы, возражения представителя Народного Собрания Республики Ингушетия Оздоева И.Д., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшего апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия подлежащим отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

УСТАНОВИЛА:

Султыгова М.М. работала [REDACTED] столовой службы материально-технического обеспечения Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия. Распоряжением от 23 января 2012 года была уволена в соответствии с пунктом 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за предоставление подложных документов, а также за грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в неоднократном нарушении санитарно-эпидемиологических правил в столовой, халатное отношение к своим служебным обязанностям, отсутствии санитарной книжки и по результатам анализа, проведенного Управлением Роспотребнадзора по Республике Ингушетия 17 января 2012 года.

Султыгова М.М. обратилась в суд к Аппарату Народного Собрания Республики Ингушетия о признании распоряжения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере [REDACTED] руб., расходов на оплату услуг представителя в сумме [REDACTED] руб., ссылаясь на то, что при заключении трудового договора она не представляла подложных документов, ей неизвестно, в чем заключаются грубые нарушения трудовых обязанностей, работодателем нарушен порядок ее увольнения.

Решением Магасского районного суда Республики Ингушетия от 11 марта 2012 года иск Султыговой М.М. удовлетворен частично: распоряжение Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия от 23 января 2012 года признано незаконным; Султыгова М.М. восстановлена на работе в качестве [REDACTED] столовой материально-технического обеспечения Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия. С ответчика в пользу Султыговой М.М. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в сумме [REDACTED] руб., компенсация морального вреда в размере [REDACTED] руб., расходы на оплату услуг представителя в размере [REDACTED] руб., всего [REDACTED] руб., в остальной части иска в удовлетворении отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 14 июня 2012 года указанное решение суда отменено, по делу постановлено новое решение об отказе в удовлетворении иска. Изменена формулировка увольнения Султыговой М.М. и изложена в

следующей редакции: «Уволить [] столовой службы материально-технического обеспечения Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия Султыгову М.М. 23 января 2012 года согласно абзацу 3 части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом».

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 24 декабря 2012 года кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационной жалобе Султыговой М.М., поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации ставится вопрос об отмене определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 14 июня 2012 года и оставлении в силе решения Магасского районного суда Республики Ингушетия от 11 марта 2012 года.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит апелляционное определение подлежащим отмене, а кассационную жалобу – удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения.

Согласно пункту 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Как усматривается из материалов дела, распоряжением Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия от 23 января 2012 года [] столовой службы материально-технического обеспечения Султыгова М.М. уволена согласно пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за предоставление подложных документов, а также за грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в неоднократном нарушении

санитарно-эпидемиологических правил в столовой, халатное отношение к своим служебным обязанностям, отсутствию санитарной книжки и по результатам анализа, проведенного Управлением Роспотребнадзора по Республике Ингушетия от 17 января 2012 года № 38.

Частично удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции исходил из того, что Султыгова М.М. при заключении трудового договора диплом об окончании Московского государственного заочного института пищевой промышленности от 17 июня 1999 года не предоставляла, поскольку для выполнения работы в качестве повара не требуется наличие высшего образования. Кроме того, работодателем нарушен порядок увольнения истца и не учтено, что на момент увольнения Султыгова М.М. была беременна.

Отменяя решение суда первой инстанции, апелляционная инстанция пришла к выводу о том, что работодатель имел основание для увольнения истца, но в приказе указал неверную формулировку увольнения. Ввиду непредоставления документа об окончании начального или среднего профессионального образования, исключающего возможность продолжения работы [REDACTED], работодатель должен был прекратить трудовой договор с Султыговой М.М. в соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 77 и абзацем 3 части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации, вследствие нарушения правил заключения трудового договора

Между тем, Судебная коллегия не может согласиться с выводами суда апелляционной инстанции по следующим основаниям.

В соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Согласно абзацу 3 части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случае отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Исходя из положений приведенных правовых норм, прекращение трудового договора по указанному основанию возможно, если выполнение конкретной трудовой функции требует обязательного наличия документа об образовании, подтверждающего получение лицом квалификации, которая позволяет ему выполнять данную работу.

При этом в пункте 51 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 декабря 2007 года № 473-ст «Об утверждении национального стандарта» в соответствии с Федеральным законом от 27 декабря 2002 года № 184-ФЗ «О техническом регулировании» утвержден национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 50935-2007 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу» с датой введения в действие 1 января 2010 года с правом досрочного применения взамен ГОСТ Р 50935-96 «Общественное питание. Требования к обслуживающему персоналу».

В силу пункта 6.2 «Требования к повару» ГОСТ Р 50935-2007 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу» повар должен иметь профессиональное образование и владеть практическими навыками или пройти профессиональную подготовку.

В соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками профессии «Повар. 2-й - 6-й разряды» раздела «Торговля и общественное питание» Единого тарифно-квалификационного справочника, выпуск № 51, утвержденного постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 года № 30, установлено требование по наличию среднего специального образования только для повара 6 разряда.

Таким образом, для осуществления деятельности по профессии повара (за исключением повара высшего тарифного разряда) не требуется обязательного наличия профессионального образования. Отсутствие у лица документа об образовании при прохождении соответствующей профессиональной подготовки не является препятствием для продолжения работы и не может служить основанием для признания невозможности продолжения этим лицом ранее выполняемой работы и увольнения по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно части 3 статьи частью 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации, если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Между тем, принимая решение об изменении формулировки увольнения, суд апелляционной инстанции не исследовал наличие или отсутствие вины истца в нарушении правил заключения трудового договора, хотя от этого зависел порядок увольнения работника в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации, и, следовательно, сама возможность изменения формулировки увольнения судом, поскольку по смыслу положений части 5 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации изменение судом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, формулировки основания для увольнения производится только в том случае, когда имелись законные основания для расторжения трудового договора, и был соблюден порядок увольнения, однако при его оформлении работодатель неправильно сформулировал основание и (или) причину увольнения.

Законных оснований для увольнения истца у ответчика не имелось, поскольку на день увольнения Султыгова М.М. находилась в состоянии беременности.

В соответствии с частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Трудовой договор с Султыговой М.М. был расторгнут по пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи представлением работником подложных документов при заключении трудового договора, по инициативе работодателя.

Следовательно, суд апелляционной инстанции не имел правовых оснований для изменения формулировки увольнения истца.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 14 июня 2012 года незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального права и подлежащим отмене, а решение суда первой инстанции – оставлению в силе.

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

ОПРЕДЕЛИЛА:

апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 14 июня 2012 года отменить, оставить в силе решение Магасского районного суда Республики Ингушетия от 11 марта 2012 года.

Председательствующий

Судьи

