



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 48-КГ19-3

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

13 мая 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 13 мая 2019 г. гражданское дело по иску Нуштаевой Ольги Васильевны к государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению «Троицкий медицинский колледж» о восстановлении на работе, об отмене приказов о дисциплинарных взысканиях, оплате вынужденного прогула, о компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Нуштаевой Ольги Васильевны на решение Троицкого городского суда Челябинской области от 25 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 августа 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований о признании незаконными и об отмене приказов директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий медицинский колледж» от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора и об увольнении от 3 апреля 2018 г. № 153-к, о восстановлении на работе, взыскании

оплаты за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсации морального вреда отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., возражения на кассационную жалобу директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий медицинский колледж» Шишкина Е.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы кассационной жалобы обоснованными, судебное постановление суда апелляционной инстанции подлежащим отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Нуштаева Ольга Васильевна 21 июля 2016 г. обратилась в суд с иском (уточненным в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) к государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению «Троицкий медицинский колледж» (далее также – Троицкий медицинский колледж, колледж, работодатель) о признании незаконными приказов о дисциплинарных взысканиях, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, признании записи об увольнении в трудовой книжке незаконной, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований Нуштаева О.В. ссылалась на то, что с 5 сентября 2000 г. работала в Троицком медицинском колледже бухгалтером, с 2005 г. – специалистом по бухгалтерскому учету, с 2006 г. – бухгалтером по 11 разряду единой тарифной сетки, с 15 декабря 2011 г. – главным бухгалтером. За 18 лет работы в колледже она неоднократно премировалась, поощрялась и не привлекалась к дисциплинарной ответственности до марта 2018 г., прежнее руководство Троицкого медицинского колледжа не предъявляло к ней претензий как к главному бухгалтеру.

Приказами директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к, от 29 марта 2018 г. № 143-к Нуштаева О.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей. С приказами Нуштаева О.В. была ознакомлена и выразила несогласие.

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 3 апреля 2018 г. № 153-к трудовой договор с Нуштаевой О.В. расторгнут и она уволена с должности главного бухгалтера на основании пункта 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. Основанием для увольнения

послужили перечисленные выше приказы о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора.

По мнению Нуштаевой О.В., названные приказы работодателя являются незаконными, дисциплинарных проступков она не совершала, у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения, применение к Нуштаевой О.В. мер дисциплинарной ответственности инициировалось директором колледжа Шишкиным Е.В. из-за неприязненного отношения к ней. При привлечении Нуштаевой О.В. к дисциплинарной ответственности работодателем был нарушен порядок применения к ней мер дисциплинарной ответственности, поскольку до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения работодатель не затребовал у Нуштаевой О.В. письменных объяснений по каждому проступку. Кроме того, обстоятельства дисциплинарных проступков ответчиком не выяснялись и не устанавливались, не указано, какие действия Нуштаевой О.В. работодатель счел нарушением должностных обязанностей главного бухгалтера, в какое время совершены ею такие действия. При наложении дисциплинарных взысканий работодателем не учтена тяжесть совершенных проступков и предшествующее отношение Нуштаевой О.В. к работе.

Издание работодателем в период временной нетрудоспособности Нуштаевой О.В. в один день двух приказов от 29 марта 2018 г. № 142-к и № 143-к о привлечении ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора является неправомерным. После закрытия листка нетрудоспособности и выхода Нуштаевой О.В. на работу 3 апреля 2018 г. работодатель вручил ей три приказа, в том числе приказ об увольнении от 3 апреля 2018 г. № 153-к, что свидетельствует о намеренном желании работодателя уволить ее с занимаемой должности.

В результате систематического издания незаконных приказов о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий и об увольнении она понесла нравственные страдания и переживания, что привело к ухудшению ее состояния здоровья и обращения в больницу, в связи с чем она имеет право на денежную компенсацию морального вреда.

Исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Нуштаева О.В. с учетом уточненных исковых требований просила признать незаконными и отменить приказы от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к, от 29 марта 2018 г. № 143-к о дисциплинарных взысканиях в виде выговора, от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении, признать незаконной запись в трудовой книжке от 3 апреля 2018 г. об увольнении, восстановить ее в должности главного бухгалтера Троицкого медицинского колледжа, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в размере 117 348,92 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., расходы по оплате юридических услуг в размере 13 000 руб.

Представитель Троицкого медицинского колледжа в суде первой инстанции искивые требования Нуштаевой О.В. не признал.

Прокурор в суде первой инстанции выступил с заключением о незаконности вынесенных в отношении Нуштаевой О.В. приказов об объявлении ей выговоров и об увольнении с занимаемой должности главного бухгалтера Троицкого медицинского колледжа.

Решением Троицкого городского суда Челябинской области от 25 мая 2018 г. в удовлетворении исковых требований Нуштаевой О.В. отказано.

На решение суда первой инстанции 20 июня 2018 г. Нуштаевой О.В. подана апелляционная жалоба, прокурором г. Троицка Челябинской области 2 июля 2018 г. подано апелляционное представление, содержащие просьбу об отмене решения суда первой инстанции и о вынесении нового решения по делу об удовлетворении исковых требований Нуштаевой О.В.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 августа 2018 г. решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании незаконными и об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к, о компенсации морального вреда отменено, в данной части принято новое решение, которым указанные искивые требования удовлетворены частично. Суд апелляционной инстанции признал незаконными и отменил приказы о наложении дисциплинарных взысканий от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к, взыскал с ответчика в пользу Нуштаевой О.В. компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., судебные расходы в размере 5000 руб. Решение суда первой инстанции также изменено и дополнено указанием об отказе в удовлетворении исковых требований о признании записи в трудовой книжке от 3 апреля 2018 г. об увольнении незаконной.

В остальной части решение Троицкого городского суда Челябинской области от 25 мая 2018 г. оставлено без изменения, апелляционная жалоба Нуштаевой О.В. и апелляционное представление прокурора г. Троицка Челябинской области – без удовлетворения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе (ошибочно поименованной надзорной) Нуштаевой О.В. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных, в части отказа в удовлетворении исковых требований Нуштаевой О.В. о признании незаконными и об отмене приказа директора Троицкого медицинского колледжа от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, приказа директора Троицкого медицинского колледжа от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсации морального вреда.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 28 января 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 29 марта 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на нее директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий медицинский колледж» Шишкина Е.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебного постановления суда апелляционной инстанции в обжалуемой части.

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; далее – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Нуштаева О.В. 5 сентября 2000 г. принята на работу в государственное образовательное учреждение «Троицкое медицинское училище» на должность бухгалтера, с 15 декабря 2011 г. переведена на должность главного бухгалтера, что подтверждается записью в трудовой книжке Нуштаевой О.В., приказом о приеме на работу от 6 сентября 2000 г. № 103, приказом о переводе работника на другую работу от 15 декабря 2011 г. № 327к.

В период с 2005 г. по 2015 г. государственное образовательное учреждение «Троицкое медицинское училище» неоднократно переименовывалось, с 24 ноября 2015 г. именуется как государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Троицкий медицинский колледж».

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к за ненадлежащее отношение к исполнению своих должностных обязанностей главному бухгалтеру Троицкого медицинского колледжа Нуштаевой О.В. объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора. С данным приказом Нуштаева О.В. ознакомлена 5 марта 2018 г. и выразила несогласие с ним.

Согласно листку нетрудоспособности в период с 6 по 13 марта 2018 г. Нуштаева О.В. была освобождена от работы в связи с временной нетрудоспособностью.

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. № 26 «О переходе на эффективный контракт» главному бухгалтеру Нуштаевой О.В. поручено в срок до 1 апреля 2018 г. разработать изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий медицинский колледж», связанные со стимулирующими выплатами (пункт 4 приказа).

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 27 марта 2018 г. № 137-к Нуштаева О.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение возложенных на нее должностных обязанностей, выразившееся в неорганизации проведения проверок ведения бухгалтерского учета и отчетности, а также документальных ревизий в структурных подразделениях организации. С приказом Нуштаева О.В. была ознакомлена 27 марта 2018 г. и выразила несогласие с ним.

В период с 29 марта по 2 апреля 2018 г. Нуштаева О.В. была временно нетрудоспособна, что подтверждается листком нетрудоспособности.

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 29 марта 2018 г. № 142-к на Нуштаеву О.В. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение возложенных на нее должностных обязанностей, выразившееся в предоставлении недостоверной информации при осуществлении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации за 2017 г. и непредоставлении анализа хозяйственно-финансовой деятельности за период с 1 января по 15 марта 2018 г. по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, предупреждения потерь и непроизводственных расходов. С приказом Нуштаева О.В. была ознакомлена 3 апреля 2018 г. в 8 часов 24 минуты и выразила несогласие с ним.

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 29 марта 2018 г. № 143-к главному бухгалтеру объявлено дисциплинарное взыскание – выговор за ненадлежащее исполнение пунктов 2.1, 2.6 должностной инструкции главного бухгалтера Троицкого медицинского колледжа, пунктов 3.1, 3.3 правил внутреннего трудового распорядка от 12 февраля 2016 г. в части ненадлежащего исполнения возложенных на нее должностных обязанностей, выразившегося в неподготовке мероприятий системы внутреннего контроля, предупреждающих образование недостатков и незаконное расходование денежных средств, нарушении финансового и хозяйственного законодательства в части невыполнения нормативных документов, определяющих организацию работы главного бухгалтера, ненадлежащем руководстве работниками бухгалтерии Троицкого медицинского колледжа.

С приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к Нуштаева О.В. была ознакомлена 3 апреля 2018 г. в 8 часов 24 минуты и выразила несогласие с ним.

Приказом директора Троицкого медицинского колледжа от 3 апреля 2018 г. № 153-к главный бухгалтер Нуштаева О.В. уволена с занимаемой

должности по инициативе работодателя на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Основанием для издания приказа явились: приказ от 5 марта 2018 г. № 117-к; приказ от 27 марта 2018 г. № 137-к; приказ от 29 марта 2018 г. № 142-к; приказ от 29 марта 2018 г. № 143-к.

С приказом об увольнении Нуштаева О.В. ознакомлена 3 апреля 2018 г. в 8 часов 24 минуты.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Нуштаевой О.В. в полном объеме, суд первой инстанции исходил из наличия у работодателя оснований для применения к Нуштаевой О.В. приказами директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к, от 29 марта 2018 г. № 143-к дисциплинарных взысканий в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, в связи с чем признал законным ее увольнение с должности главного бухгалтера Троицкого медицинского колледжа приказом директора колледжа от 3 апреля 2018 г. № 153-к по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

При рассмотрении дела по апелляционной жалобе Нуштаевой О.В. и апелляционному представлению прокурора г. Троицка Челябинской области на решение суда первой инстанции суд апелляционной инстанции пришел к выводу о необоснованном привлечении Нуштаевой О.В. приказами директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к к дисциплинарной ответственности в виде выговора, признал эти приказы незаконными и принял решение об их отмене.

Признавая отвечающим требованиям закона приказ директора Троицкого медицинского колледжа от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора, суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции о подтверждении факта ненадлежащего исполнения Нуштаевой О.В. должностных обязанностей, выразившегося в использовании в работе Положения об оплате труда работников Троицкого медицинского колледжа, не соответствующего постановлению Правительства Челябинской области от 29 ноября 2010 г. № 280-п, приказу Министерства здравоохранения Челябинской области от 11 октября 2011 г. № 1312, незаконном расходовании денежных средств в 2017 г. на начисление и выплату премий заместителям директора в первом квартале 2018 г. и излишнее начисление и выплату директору колледжа Шишкину Е.В. стимулирующей выплаты.

Ссылаясь на обоснованность привлечения Нуштаевой О.В. к дисциплинарной ответственности в виде выговора приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к, а также учитывая невыполнение Нуштаевой О.В. приказа работодателя от 7 марта 2018 г. № 26 «О переходе на эффективный контракт»,

суд апелляционной инстанции, пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для издания приказа от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении Нуштаевой О.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). При этом суд апелляционной инстанции отклонил доводы Нуштаевой О.В. о том, что неисполнение ею приказа работодателя от 7 марта 2018 г. № 26 «О переходе на эффективный контракт» не может являться основанием для издания приказа от 3 апреля 2018 г. № 153-к о ее увольнении, поскольку этот приказ был издан в период ее временной нетрудоспособности, она не была с ним ознакомлена и не привлекалась работодателем к ответственности за его неисполнение. Порядок наложения дисциплинарных взысканий работодателем и сроки привлечения Нуштаевой О.В. к дисциплинарной ответственности суд апелляционной инстанции, как и суд первой инстанции, признал соблюденными.

Суд апелляционной инстанции полагал не имеющими правового значения также доводы Нуштаевой О.В. о том, что приказ работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к о привлечении ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора издан в период ее временной нетрудоспособности, отметив, что издание приказов о применении дисциплинарных взысканий в период временной нетрудоспособности работника действующим законодательством не запрещено.

Суд апелляционной инстанции счел необоснованным утверждение Нуштаевой О.В. о том, что при наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем не учитывались тяжесть совершенных проступков и отсутствие негативных последствий для работодателя, указав, что неоднократность ненадлежащего исполнения истцом должностных обязанностей свидетельствует о соразмерности примененных к ней дисциплинарных взысканий, а наступление негативных последствий для организации не является обязательным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы суда апелляционной инстанции в части оставления без изменения решения суда первой инстанции основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с частью второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

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.

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 совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьей 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 учет 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 трех 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 (часть 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 частями третьей и четвертой 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) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен 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 учета 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»).

По смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению 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 признается 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 работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части 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, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при рассмотрении апелляционной жалобы Нуштаевой О.В. и апелляционного представления прокурора г. Троицка Челябинской области судом апелляционной инстанции применены неправильно.

Судом апелляционной инстанции приказы директора Троицкого медицинского колледжа о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий от 5 марта 2018 г. № 117-к (объявление выговора), от 27 марта

2018 г. № 137-к (объявление выговора), от 29 марта 2018 г. № 142-к (объявление выговора) были признаны незаконными и отмены. Приказы директора Троицкого медицинского колледжа от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора и от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении ее с должности главного бухгалтера по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции счел законными и обоснованными.

Признавая законным увольнение Нуштаевой О.В. на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции исходил из неоднократного неисполнения Нуштаевой О.В. без уважительных причин трудовых обязанностей, а именно ненадлежащего исполнения Нуштаевой О.В. должностных обязанностей и нарушения законодательства, за которые она привлечена приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к к дисциплинарной ответственности в виде выговора, а также невыполнения ею приказа директора Троицкого медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. № 26 «О переходе на эффективный контракт».

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ 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.

Исходя из указанной нормы бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон.

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 применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

Статьями 327 и 327¹ ГПК РФ определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции. Так, в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 327 ГПК РФ суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ. Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления (часть 1 статьи 327¹ ГПК РФ).

В пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» разъяснено, что по смыслу статьи 327 ГПК РФ повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в

рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

После признания судом апелляционной инстанции приказов директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора незаконными с учетом исковых требований Нуштаевой О.В., доводов ее апелляционной жалобы, апелляционного представления прокурора, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права суду апелляционной инстанции следовало определить такие юридически значимые для дела обстоятельства, как: имело ли место виновное нарушение Нуштаевой О.В. трудовых обязанностей, послужившее поводом для издания в отношении ее приказа от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, в чем оно выразилось, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены Нуштаевой О.В. и когда эти нарушения были допущены; до применения дисциплинарного взыскания в виде выговора были ли работодателем затребованы у Нуштаевой О.В. письменные объяснения по поводу вменяемого ей дисциплинарного проступка; было ли допущено Нуштаевой О.В. вновь виновное нарушение трудовых обязанностей после объявления ей выговора приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к и в чем оно выразилось; до издания приказа об увольнении от 3 апреля 2018 г. № 153-к были ли работодателем у Нуштаевой О.В. затребованы письменные объяснения по поводу вновь совершенного ею нарушения трудовых обязанностей; учитывались ли работодателем при наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предыдущее ее отношение к работе.

В результате неправильного применения норм права, подлежащих применению к спорным отношениям, названные обстоятельства, имеющие значение для дела, судом апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционных жалобы Нуштаевой О.В. и представления прокурора г. Троицка Челябинской области определены и установлены не были, предмет исследования и оценки в нарушение приведенных требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению не являлись.

Судом апелляционной инстанции, как и судом первой инстанции, не проверено соблюдение работодателем порядка привлечения Нуштаевой О.В. к дисциплинарной ответственности приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к об объявлении выговора и приказом от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении.

Судебными инстанциями было установлено, что Нуштаева О.В. с 29 марта по 2 апреля 2018 г. была временно нетрудоспособна.

Нуштаева О.В. в исковом заявлении и апелляционной жалобе ссылалась на то, что работодатель в нарушение статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации не затребовал у нее письменные объяснения до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения. Эти доводы были

отклонены судом апелляционной инстанции со ссылкой на то, что издание приказов о применении дисциплинарных взысканий к работнику в период его временной нетрудоспособности действующим законодательством не запрещено. Данное утверждение суда апелляционной инстанции противоречит закону, поскольку статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возложена обязанность до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение, однако работник в случае временной нетрудоспособности не может реализовать свое право представить объяснения по поводу совершения дисциплинарного проступка, имевшего место по мнению работодателя.

Ввиду изложенного выводы суда апелляционной инстанции о законности приказов работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к и от 3 апреля 2018 г. № 153-к и о соблюдении работодателем порядка привлечения Нуштаевой О.В. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения являются неправомерными.

Судом апелляционной инстанции также в нарушение требований части 3 статьи 329 ГПК РФ не указаны мотивы, по которым он признал несостоятельными доводы апелляционной жалобы Нуштаевой О.В. о том, что в соответствии с приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к она привлечена работодателем к дисциплинарной ответственности за несоблюдение в работе утративших силу положений приказа Министерства здравоохранения Челябинской области от 11 октября 2011 г. № 1312, тогда как этот приказ утратил силу в 2013 г. в связи с изданием приказа Министерства здравоохранения Челябинской области от 19 декабря 2013 г. № 2155, и, следовательно, несоблюдение его положений не могло вменяться Нуштаевой О.В. работодателем в качестве нарушения ее должностных обязанностей.

Кроме того, суд апелляционной инстанции, признав приказы директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. № 117-к, от 27 марта 2018 г. № 137-к, от 29 марта 2018 г. № 142-к о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора незаконными, не определил, имеется ли признак неоднократности неисполнения Нуштаевой О.В. без уважительных причин трудовых обязанностей. В связи с этим заслуживает внимания довод кассационной жалобы Нуштаевой О.В. о том, что суд апелляционной инстанции, оценивая законность приказа о ее увольнении от 3 апреля 2018 г. № 153-к, подменив собой работодателя, в основании увольнения указал неисполнение Нуштаевой О.В. приказа директора Троицкого медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. № 26 «О переходе на эффективный контракт», в то время как Нуштаева О.В. не привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности за неисполнение этого приказа, работодатель не указывал неисполнение данного приказа в качестве основания для издания приказа об увольнении Нуштаевой О.В. от 3 апреля 2018 г. № 153-к.

Таким образом, суд апелляционной инстанции, выйдя за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определил, в чем заключался

дисциплинарный проступок Нуштаевой О.В., послуживший поводом для ее увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о наличии у работодателя оснований для издания приказа от 3 апреля 2018 г. № 153-к об увольнении Нуштаевой О.В. с должности главного бухгалтера за неоднократное неисполнение ею без уважительных причин трудовых обязанностей и о соблюдении работодателем порядка наложения на Нуштаеву О.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения нельзя признать правомерными.

Судебная коллегия также полагает необходимым обратить внимание на то, что действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени с 5 по 29 марта 2018 г. в отношении Нуштаевой О.В. четырех приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора, два из которых были вынесены в период временной нетрудоспособности Нуштаевой О.В. (приказы от 29 марта 2018 г. № 142-к и 143-к) без истребования у нее объяснений по нарушениям, вменяемым ей в качестве дисциплинарных проступков, а также приказа об увольнении от 3 апреля 2018 г. могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Нуштаевой О.В. с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении.

При рассмотрении настоящего спора судом апелляционной инстанции были допущены и другие существенные нарушения норм права.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 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 совершен (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 придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (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 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Нуштаевой О.В. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 3 апреля 2018 г. № 153-к) учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение Нуштаевой О.В., ее отношение к труду.

Так, прокурор в судебном заседании суда первой инстанции 23 мая 2018 г., Нуштаева О.В. в исковом заявлении, апелляционной жалобе указывали, что за восемнадцатилетний стаж работы в бухгалтерии Троицкого медицинского колледжа она к дисциплинарной ответственности не привлекалась до прихода нового директора колледжа в 2018 г., имела благодарность.

Между тем обстоятельства, связанные с личностью Нуштаевой О.В., не получили правовой оценки судебных инстанций. Суждение суда апелляционной инстанции о том, что неоднократность ненадлежащего исполнения Нуштаевой О.В. должностных обязанностей свидетельствует о соразмерности примененных к ней дисциплинарных взысканий, основано на ошибочном толковании норм права и сделано без учета разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

С учетом приведенного выше апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 августа 2018 г. в части оставления без изменения решения суда первой инстанции нельзя признать законным, поскольку оно принято в этой части с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Нуштаевой О.В., что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для его отмены в названной части и направления дела в этой части на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела по апелляционной жалобе Нуштаевой О.В. и апелляционному представлению прокурора г. Троицка Челябинской области суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 августа 2018 г. в части оставления без изменения решения суда первой инстанции отменить.

Дело в отмененной части направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Челябинский областной суд в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи

