



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ21-5-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

12 апреля 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 12 апреля 2021 г. кассационную жалобу Кузнецовой Галины Владимировны на решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2020 г.

по делу № 2-5461/2019 Черёмушкинского районного суда г. Москвы по иску Кузнецовой Галины Владимировны к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и взыскании судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения Кузнецовой Г.В., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы

«Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» Тарасова Р.Е. и Климова А.Ф., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей 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:

Кузнецова Галина Владимировна 6 марта 2018 г. обратилась в суд с иском к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» (далее также – Школа № 1103 г. Москвы, школа, работодатель) об отмене приказов директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде выговора, от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к о расторжении трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении на работе в должности воспитателя, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с даты увольнения по дату вынесения судом решения, возмещении морального вреда в размере 150 000 руб. и судебных расходов в размере 42 000 руб.

В обоснование заявленных требований Кузнецова Г.В. указала, что с 20 сентября 2016 г. была принята на работу в Школу № 1103 г. Москвы на должность помощника воспитателя, с 12 декабря 2016 г. работала в должности воспитателя.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к к Кузнецовой Г.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, непринятие мер по урегулированию взаимоотношений детей, допущение драки между воспитанниками во время дневной прогулки 26 января 2018 г., что могло привести к их травматизму, непринятие мер по успокоению плачущего ребенка и нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

В этот же день на основании приказа директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к Кузнецова Г.В. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Основанием для издания данного приказа явилось ненадлежащее исполнение Кузнецовой Г.В. должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей (оставление детей младшей группы 30 января 2018 г. с 11 часов 20 минут до 11 часов 30 минут без присмотра в музыкальном зале), нарушение пункта 2.2.1

трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к трудовой договор с Кузнецовой Г.В. был прекращён и она уволена с работы с 26 февраля 2018 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение ею без уважительных причин трудовых обязанностей.

По мнению Кузнецовой Г.В., названные приказы подлежат отмене, поскольку она дисциплинарных проступков не совершала, действовала в соответствии с должностной инструкцией, а работодатель не разобрался в обстоятельствах произошедших событий.

Представители ответчика Школы № 1103 г. Москвы в суде исковые требования не признали.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Кузнецовой Г.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 августа 2019 г. решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2018 г. по результатам рассмотрения кассационной жалобы Кузнецовой Г.В. отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г. в удовлетворении исковых требований Кузнецовой Г.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2020 г. решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2020 г. решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2020 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Кузнецовой Г.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2020 г. и определения судебной

коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2020 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 30 декабря 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 5 марта 2021 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.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что 20 сентября 2016 г. между Кузнецовой Г.В. и государственным бюджетным общеобразовательным учреждением г. Москвы «Школа № 1103 имени Героя Российской Федерации А.В. Соломатина» заключён трудовой договор, в соответствии с которым Кузнецова Г.В. принята на работу в школу на должность помощника воспитателя с 20 сентября 2016 г.

Пунктом 2.2.1 трудового договора предусмотрено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него данным трудовым договором, должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда.

На основании трудового договора директором Школы № 1103 г. Москвы издан приказ от 20 сентября 2016 г. № 5/141-к о принятии Кузнецовой Г.В. на работу на должность помощника воспитателя.

12 декабря 2016 г. между Школой № 1103 г. Москвы и Кузнецовой Г.В. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого Кузнецова Г.В. обязалась выполнять работу по должности воспитателя по уходу и присмотру за воспитанниками.

Согласно должностной инструкции воспитателя Школы № 1103 г. Москвы, утверждённой директором школы 1 сентября 2015 г., воспитатель обязан осуществлять в том числе тщательный присмотр за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и

здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных площадках (пункт 3.1), обеспечивать выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей в детском саду, индивидуальную комфортность и эмоциональное благополучие каждого ребёнка (пункт 3.3), проявлять выдержку и педагогический такт в общении с детьми и их родителями (пункт 3.7), обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период образовательного процесса (пункт 3.16).

С должностной инструкцией Кузнецова Г.В. была ознакомлена под роспись 12 декабря 2016 г.

В Школе № 1103 г. Москвы действуют правила внутреннего трудового распорядка для работников школы, утверждённые 1 сентября 2015 г. директором Школы № 1103 г. Москвы.

В силу пункта 3.4 названных правил педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 22 декабря 2017 г. № 5/216-к к воспитателю Кузнецовой Г.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение ею пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г. и пунктов 3.1, 3.3, 3.7 должностной инструкции воспитателя, выразившееся в неисполнении обязанности по присмотру за воспитанницей Ш. [REDACTED] а именно выведении этого ребёнка на прогулку в несоответствующем зимнему периоду внешнем виде, а также в несоблюдении Кузнецовой Г.В. педагогического такта и некорректном поведении в общении с родителем воспитанницы Ш. [REDACTED] – Ш. [REDACTED]

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 16 января 2018 г. № 5/13-к к воспитателю Кузнецовой Г.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей, предусмотренных пунктом 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г. и пунктами 3.1, 3.3, 3.7 должностной инструкции воспитателя, выразившееся в грубом общении с Х. [REDACTED] В., родителем воспитанника Х. [REDACTED] неосуществлении присмотра за опрятностью и внешним видом воспитанников, непроведении гигиенического обслуживания детей, выведении воспитанников на прогулку в осенне-зимний период без варежек.

Названные приказы директора Школы № 1103 г. Москвы были обжалованы Кузнецовой Г.В. в судебном порядке.

Решением Черёмушкинского районного суда города Москвы от 27 апреля 2018 г. (вступившим в законную силу 12 октября 2018 г.) в удовлетворении исковых требований Кузнецовой Г.В. к Школе № 1103 г. Москвы об отмене дисциплинарных взысканий в виде выговора, наложенных на неё приказами работодателя от 22 декабря 2017 г. № 5/216-к, от 16 января 2018 г. № 5/13-к,

обязании выплатить годовую премию, о взыскании компенсации морального вреда отказано.

Из материалов дела также следует, что 26 января 2018 г. старшим воспитателем школы Тарасовой О.А. директору Школы № 1103 г. Москвы была подана докладная записка, в которой сообщалось о драке, произошедшей 26 января 2018 г. между воспитанниками младшей группы во время дневной прогулки, и бездействии при этом воспитателя группы Кузнецовой Г.В., непринятии Кузнецовой Г.В. мер для примирения воспитанников, вследствие чего пострадало эмоциональное состояние других детей в группе, в особенности, воспитанницы Н [REDACTED]

30 января 2018 г. старший воспитатель школы Тарасова О.А. обратилась к директору Школы № 1103 г. Москвы с докладной запиской о том, что 30 января 2018 г. воспитатель Кузнецова Г.В. не сопровождала воспитанников младшей группы до музыкального зала на занятие, вследствие чего дети находились без присмотра с 11 часов 20 минут до 11 часов 30 минут.

Приказами директора Школы № 1103 г. Москвы от 2 февраля 2018 г. № 1/27 и от 6 февраля 2018 г. № 1/31 в связи с поступившими докладными записками Тарасовой О.А. в отношении Кузнецовой Г.В. назначены служебные расследования.

9 и 12 февраля 2018 г. первым заместителем директора по управлению ресурсами Школы № 1103 г. Москвы у Кузнецовой Г.В. по приведённым в докладных записках от 26 и 30 января 2018 г. обстоятельствам были затребованы письменные объяснения.

14 февраля 2018 г. работодателем составлены акты об отказе Кузнецовой Г.В. от предоставления объяснений.

В соответствии с актами о проведении служебных расследований от 15 февраля 2018 г. комиссией по проведению служебного расследования в обоих случаях установлены нарушения Кузнецовой Г.В. пункта 2.2.1 трудового договора, пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя, пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка для работников школы.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к к воспитателю Кузнецовой Г.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею без уважительных причин должностных обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, непринятие мер по урегулированию взаимоотношений детей, допущение драки между воспитанниками во время дневной прогулки 26 января 2018 г., что могло привести к их травматизму, непринятие мер по успокоению плачущего ребёнка и за нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

В этот же день (15 февраля 2018 г.) на основании приказа директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к Кузнецова Г.В. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за ненадлежащее исполнение ею без уважительных причин должностных

обязанностей, инструкции по охране жизни и здоровья детей, нарушение пункта 2.2.1 трудового договора от 20 сентября 2016 г., пунктов 3.1, 3.3, 3.16 должностной инструкции воспитателя школы и пункта 3.4 правил внутреннего трудового распорядка работников школы.

Приказом директора Школы № 1103 г. Москвы от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» прекращено действие трудового договора с Кузнецовой Г.В. и она уволена с работы 26 февраля 2018 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. В этом приказе имеется отметка, сделанная Кузнецовой Г.В. 26 февраля 2018 г., следующего содержания: «Отказываюсь подписывать в связи с тем, что мне не предоставляют копию».

Разрешая спор в части требований Кузнецовой Г.В. об отмене приказов директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к и от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о применении к ней дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к о расторжении трудового договора, суд первой инстанции исходил из того, что факты неисполнения Кузнецовой Г.В. трудовых обязанностей нашли подтверждение при рассмотрении дела, на момент проведения работодателем служебных расследований по поводу нарушения Кузнецовой Г.В. трудовых обязанностей 26 и 30 января 2018 г. у Кузнецовой Г.В. имелось два неснятых и непогашенных дисциплинарных взыскания в виде выговора, наложенных на неё приказами директора Школы № 1103 г. Москвы от 22 декабря 2017 г. № 5/216-к, от 16 января 2018 г. № 5/13-к, в связи с чем пришёл к выводу о наличии у работодателя оснований для применения к Кузнецовой Г.В. данных мер дисциплинарной ответственности и расторжения с ней трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ввиду неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения суд первой инстанции счёл соблюденным.

По мнению суда первой инстанции, дисциплинарное взыскание в виде увольнения Кузнецовой Г.В. соразмерно тяжести совершённого ею проступка, работодателем при избрании вида дисциплинарной ответственности учитывалось предшествующее поведение Кузнецовой Г.В., её отношение к труду и наличие у неё двух дисциплинарных взысканий, применённых к ней в течение года.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении остальных исковых требований Кузнецовой Г.В. (о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и судебных расходов), признав их производными от основных исковых требований.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает выводы судебных инстанций о правомерности приказов директора Школы № 1103 г. Москвы от 15 февраля 2018 г. № 5/27-к и от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о применении к Кузнецовой Г.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, от 26 февраля 2018 г. № 5/33-к о расторжении с ней трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и соответственно, об отказе Кузнецовой Г.В. в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов незаконными, основанными на неправильном применении норм материального и процессуального права и сделанными в нарушение требований части 3 статьи 390¹⁵ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации без учёта указаний судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, которые по данному делу были даны в определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 августа 2019 г., о толковании норм трудового законодательства, определяющих условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также сформулированных на основании этого толкования юридически значимых и подлежащих определению и установлению обстоятельств.

Частью 2 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 (абзацы второй и третьей части 2 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 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по

соответствующим основаниям (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 5 части 1 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 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

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

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на 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 (части первая – шестая данной статьи).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 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 1 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 1 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 1 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 3 и 4 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) 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 3 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 1 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 постановления 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 1 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 привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Суды первой и апелляционной инстанций при разрешении данного спора неправильно применили нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания, юридически значимые обстоятельства по настоящему делу такие как: имело ли

место неисполнение Кузнецовой Г.В. трудовых обязанностей, послужившее поводом для привлечения её к дисциплинарной ответственности в виде выговора; допущены ли Кузнецовой Г.В. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для её увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора, судебными инстанциями установлены не были.

Делая вывод о том, что факты неисполнения Кузнецовой Г.В. трудовых обязанностей 26 и 30 января 2018 г. нашли своё подтверждение при рассмотрении дела, суды первой и апелляционной инстанций ограничились лишь ссылкой на акты о проведении служебных расследований.

Между тем, Кузнецова Г.В. в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства в судах первой и апелляционной инстанций отрицала факты совершения ею дисциплинарных проступков, вменяемых ей работодателем. Кузнецова Г.В. утверждала, что обстоятельства, изложенные в актах о проведении служебных расследований от 15 февраля 2018 г., основаны только на докладных записках старшего воспитателя Тарасовой О.А., которая находится с Кузнецовой Г.В. в конфликтных отношениях, Тарасова О.А. испытывает к Кузнецовой Г.В. личную неприязнь и неоднократно предлагала Кузнецовой Г.В. уволиться (т. 1, л.д. 139). Каких-либо иных доказательств неисполнения или ненадлежащего исполнения Кузнецовой Г.В. должностных обязанностей 26 и 30 января 2018 г. не имеется. В обоснование своих доводов Кузнецова Г.В. представила в материалы дела письменные пояснения по факту произошедшего 26 января 2018 г. события родителя воспитанницы младшей группы, которая не подтвердила наличие халатного отношения Кузнецовой Г.В. к выполнению своих должностных обязанностей (т. 1, л.д. 136). Кузнецова Г.В. также представила в суд положительные характеристики в отношении неё от родителей воспитанников и диспетчера по питанию Школы № 1103 г. Москвы (т. 1, л.д. 137-138).

Эти доводы Кузнецовой Г.В. судами первой и апелляционной инстанций проигнорированы, юридически значимые обстоятельства с учётом приведённых доводов в нарушение требований статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не установлены.

Суды первой и апелляционной инстанций также оставили без внимания доводы Кузнецовой Г.В. о том, что в её должностные обязанности не входило сопровождение детей на платные занятия. Кузнецова Г.В. поясняла, что на такие занятия воспитанников всегда забирала из группы музыкальный работник Овчинникова Н.П., что ею и было сделано 30 января 2018 г., в связи с чем, как полагала Кузнецова Г.В., нахождение детей без присмотра 30 января 2018 г. имело место не по её вине, а по вине музыкального работника Овчинниковой Н.П.

Кроме этого суды первой и апелляционной инстанций не учли разъяснения пункта 33 Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» о том, что применение к работнику

нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, допустимо, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, и не дали правовой оценки тому обстоятельству, что после применения к Кузнецовой Г.В. 15 февраля 2018 г. дисциплинарного взыскания в виде выговора и до издания работодателем приказа от 15 февраля 2018 г. № 5/28-к о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации каких-либо нарушений трудовой дисциплины Кузнецовой Г.В. допущено не было. В связи с этим Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской считает необходимым указать на то, что действия работодателя по изданию в один и тот же день двух приказов о применении к работнику дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, в результате которых у работника отсутствует возможность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности после наложения на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, то есть исправиться, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций о правомерности приказов работодателя о применении к Кузнецовой Г.В. мер дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения, изданных в один и тот же день, и о расторжении с ней трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также о том, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения Кузнецовой Г.В. соразмерно тяжести совершённого ею проступка, нельзя признать законными, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Кузнецовой Г.В. законность судебных постановлений суда первой и апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1 и 2 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Исходя из приведённого выше обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Кузнецовой Г.В., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду 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 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-5461/2019 Черёмушкинского районного суда г. Москвы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в Черёмушкинский районный суд г. Москвы в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи