



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 36-КГПР24-3-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

7 октября 2024 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В. и Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 7 октября 2024 г. кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева И.В. на решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 14 апреля 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 28 сентября 2023 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 9 апреля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г.

и кассационную жалобу Яснецовой Светланы Викторовны на решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 14 апреля 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 28 сентября 2023 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г.

по делу № [REDACTED] Промышленного районного суда г. Смоленска по иску Яснецовой Светланы Викторовны к областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» об оспаривании дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении

на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., поддержавшего доводы кассационного представления и кассационной жалобы и полагавшего обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой Светланы Викторовны с принятием по делу в отмененной части нового решения об их удовлетворении, объяснения истца Яснецовой Светланы Викторовны, поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационные представление и жалобу представителя областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» Павловой Елены Анатольевны,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Яснецова Светлана Викторовна 21 октября 2022 г. обратилась в суд с иском к областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» (далее также – Смоленская областная клиническая больница, больница), в котором просила отменить наложенное на нее приказом работодателя от 18 октября 2022 г. № 2302-к дисциплинарное взыскание в виде выговора.

30 ноября 2022 г. Яснецова С.В. обратилась в суд с иском к Смоленской областной клинической больнице об отмене дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Определением Промышленного районного суда г. Смоленска от 6 декабря 2022 г. дела по названным исковым требованиям Яснецовой С.В. объединены в одно производство для совместного рассмотрения и разрешения.

В дальнейшем Яснецова С.В. уточнила (в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) исковые требования к Смоленской областной клинической больнице (в части оспаривания увольнения) и просила суд восстановить ее на работе в должности заведующей офтальмологическим детским отделением Смоленской областной клинической больницы, взыскать в ее пользу средний заработок со дня увольнения по день фактического восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

В обоснование заявленных требований Яснецова С.В. указывала, что она более 44 лет работала в Смоленской областной клинической больнице врачом-офтальмологом, с 2011 года – в должности заведующей офтальмологическим детским отделением этой больницы, также с 2011 года более 8 лет являлась главным внештатным детским офтальмологом Смоленской области.

Приказом работодателя от 18 октября 2022 г. № 2302-к Яснецова С.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за систематическое неисполнение распоряжений руководства больницы, в том

числе по организации работы офтальмологического детского отделения, по составлению графика работы отделения, по приведению табеля учета рабочего времени в соответствие с утвержденным графиком.

2 ноября 2022 г. Яснецова С.В. приказом работодателя № 2461-к привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) за нарушение ею должностной инструкции заведующего офтальмологическим детским отделением, неисполнение Яснецовой С.В. распоряжения своего непосредственного руководителя о распределении больных между врачами, а также за наличие в возглавляемом ею отделении дефектов при оказании медицинской помощи за период с 12 по 21 октября 2022 г.

Яснецова С.В. считала, что основания для привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения у работодателя отсутствовали, доводы работодателя о дезорганизации ею работы офтальмологического детского отделения, о невозможности обеспечения ею своевременной и качественной офтальмологической медицинской помощи детскому населению Смоленской области являются голословными и противоречащими фактическим обстоятельствам, поскольку возглавляемое ею офтальмологическое детское отделение оказывает качественную и своевременную медицинскую помощь в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

Яснецова С.В. также ссылаясь на то, что за все время ее работы (более 44 лет) в Смоленской областной клинической больнице (врачом-офтальмологом, заведующей офтальмологическим детским отделением) к ней не было замечаний со стороны руководства больницы, от пациентов имелись только положительные отзывы, она неоднократно награждалась благодарностями и грамотами, ей присвоено звание «Ветеран труда».

Однако с ноября 2021 г. новый главный врач Смоленской областной клинической больницы и его заместитель препятствовали полноценной работе офтальмологического детского отделения, вынуждая Яснецову С.В. выполнить незаконное требование – освободить должность заведующего отделением под угрозой наложения дисциплинарных взысканий.

В связи с отказом Яснецовой С.В. освободить занимаемую должность за короткий промежуток времени (с декабря 2021 г. и вплоть до увольнения 2 ноября 2022 г.) руководство больницы неоднократно предъявляло ей претензии, а также вынесло в отношении ее пять дисциплинарных взысканий, что свидетельствует о намеренных действиях руководства больницы по увольнению Яснецовой С.В. с работы и о злоупотреблении работодателем своим правом как более сильной стороной в трудовом правоотношении.

Не соглашаясь с привлечением к дисциплинарной ответственности, Яснецова С.В. оспаривала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в судебном порядке. Вступившим в законную силу апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Смоленского

областного суда от 23 июня 2022 г. приказ работодателя от 3 декабря 2021 г. о наложении на Яснецову С.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора признан незаконным. Остальные решения о наложении дисциплинарных взысканий на Яснецову С.В. находятся в процессе обжалования в судебном порядке.

Решением Промышленного районного суда г. Смоленска от 14 апреля 2023 г. исковые требования Яснецовой С.В. удовлетворены частично. Суд первой инстанции признал незаконным и подлежащим отмене приказ главного врача Смоленской областной клинической больницы от 18 октября 2022 г. № 2302-к о наложении на работника (Яснецову С.В.) дисциплинарного взыскания в виде выговора, взыскал с ответчика в пользу Яснецовой С.В. компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб. В удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула судом первой инстанции было отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 28 сентября 2023 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 9 апреля 2024 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения (определение вынесено по результатам рассмотрения кассационного представления прокурора Смоленской области на судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой С.В.).

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г. кассационная жалоба Яснецовой С.В. (на судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций в части отказа в удовлетворении ее исковых требований) оставлена без удовлетворения.

В Верховный Суд Российской Федерации заместителем Генерального прокурора Российской Федерации Ткачевым И.В. подано кассационное представление, Яснецовой С.В. подана кассационная жалоба, в которых ставится вопрос о передаче соответственно представления и жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой С.В. (об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда), как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационных представления и жалобы 25 апреля 2024 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации

Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 29 августа 2024 г. кассационные представление и жалоба с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационных представления и жалобы, письменные возражения на кассационные представление и жалобу представителя Смоленской областной клинической больницы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит представление и жалобу подлежащими удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений в оспариваемой части.

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, что в настоящем деле судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Яснецовой С.В. об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, которые выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Яснецова С.В., ■■■■■ года рождения, с 30 июля 1979 г. осуществляла трудовую деятельность в Смоленской областной клинической больнице в должности врача-офтальмолога.

Дополнительным соглашением от 9 марта 2011 г. к трудовому договору от 31 декабря 2008 г. б/н, заключенному между Смоленской областной клинической больницей и Яснецовой С.В., с 9 марта 2011 г. Яснецова С.В. была принята на должность заведующей офтальмологическим детским отделением, врача-офтальмолога Смоленской областной клинической больницы.

Согласно должностной инструкции заведующего офтальмологическим детским отделением Смоленской областной клинической больницы, утвержденной главным врачом больницы 14 января 2014 г., заведующий отделением в своей работе подчиняется заместителю главного врача по хирургической помощи. В должностные обязанности заведующего среди прочего входит: руководство работой врачей-офтальмологов и других сотрудников отделения, распределение обязанностей между сотрудниками отделения, осуществление ежеквартального планирования и анализа деятельности своей службы, разработка месячного плана-графика,

регламентирующего по дням недели и часам объем, содержание и распорядок выполнения повседневной работы, постоянный контроль обоснованности назначения лекарственных средств, составление ежемесячного графика работы, утверждаемого заместителем главного врача по хирургической помощи и доводимого до сведения сотрудников отделения.

Приказом работодателя от 3 декабря 2021 г. № 2508-к заведующей офтальмологическим детским отделением Яснецовой С.В. объявлен выговор за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 23 июня 2022 г. приказ Смоленской областной клинической больницы от 3 декабря 2021 г. № 2508-к о наложении на Яснецову С.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора признан незаконным.

Приказом работодателя от 15 июня 2022 г. № 1344-к Яснецова С.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 19 января 2023 г. приказ работодателя от 15 июня 2022 г. № 1344-к о привлечении Яснецовой С.В. к дисциплинарной ответственности в виде замечания признан незаконным и отменен.

Приказом главного врача Смоленской областной клинической больницы от 18 октября 2022 г. № 2302-к к Яснецовой С.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неисполнение ею распоряжений руководства Смоленской областной клинической больницы, ненадлежащую организацию лечебно-диагностического процесса в отделении.

Рассматривая иски Яснецовой С.В. о признании приказа работодателя от 18 октября 2022 г. № 2302-к незаконным, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии в действиях Яснецовой С.В., послуживших поводом для вынесения работодателем обжалуемого приказа, состава дисциплинарного проступка, в связи с чем признал этот приказ незаконным и подлежащим отмене, а также удовлетворил иски Яснецовой С.В. о компенсации морального вреда, определив размер такой компенсации в сумме 10 000 руб.

Решение суда первой инстанции в части признания незаконным и подлежащим отмене приказа ответчика от 18 октября 2022 г. № 2302-к ответчиком в апелляционном и кассационном порядке не обжаловалось.

Судом также установлено, что приказом работодателя от 2 ноября 2022 г. № 2461-к к Яснецовой С.В. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

В названном приказе в качестве дисциплинарного проступка, вменяемого работодателем Яснецовой С.В., указано:

– грубое нарушение положений должностной инструкции заведующего офтальмологическим детским отделением, выразившееся в неисполнении распоряжения непосредственного руководителя (заместителя главного врача по

хирургической помощи) о распределении обязанностей между врачами-офтальмологами Х [] и Л [] по оказанию медицинской помощи детям, поступившим в офтальмологическое детское отделение в октябре 2022 г. Ненадлежащая организация лечебно-диагностического процесса в отделении послужила причиной неэффективного использования высококвалифицированных трудовых кадров и нерационального распределения обязанностей между сотрудниками отделения, что привело к факту несвоевременного оказания медицинской помощи пациенту С [] и подтверждено жалобой его матери от 19 октября 2022 г. Для организации оказания данному пациенту медицинской помощи и урегулирования конфликта потребовалось вмешательство заместителя главного врача по медицинской части Б [];

– наличие дефектов при оказании медицинской помощи с 12 по 21 октября 2022 г., выявленных при проведении работодателем внутреннего контроля качества.

Основанием к увольнению Яснецовой С.В. в приказе от 2 ноября 2022 г. № 2461-к названы: докладная записка заместителя главного врача по медицинской части Б [] от 18 октября 2022 г., докладная записка заместителя главного врача по хирургической помощи Х [] от 17 октября 2022 г., жалоба С [] (матери пациента С []) от 19 октября 2022 г., протокол совещания от 19 октября 2022 г., объяснительные (заявления) Яснецовой С.В. от 21 и 27 октября 2022 г., отчет о проведении проверки комиссией по внутреннему контролю качества и безопасности медицинской деятельности от 28 октября 2022 г., приказ работодателя от 15 июня 2022 г. № 1344-к о применении взыскания в виде замечания, приказ работодателя от 30 сентября 2022 г. № 2125-к о применении взыскания в виде выговора и приказ работодателя от 18 октября 2022 г. № 2302-к о применении взыскания в виде выговора.

Разрешая спор в части исковых требований Яснецовой С.В. об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении данных исковых требований.

По мнению суда первой инстанции, факт неисполнения Яснецовой С.В. в нарушение должностной инструкции обязанности по выполнению распоряжения непосредственного руководителя – заместителя главного врача по хирургической помощи Х [] относительно организации работы офтальмологического детского отделения (о распределении между врачами-офтальмологами Х [] и Л [] обязанностей в октябре 2022 г.) является установленным, что привело к несвоевременному оказанию медицинской помощи несовершеннолетнему С []

Вместе с тем суд первой инстанции указал, что вменение работодателем Яснецовой С.В. наличия дефектов оказания медицинской помощи по причине ненадлежащей работы офтальмологического детского отделения в период с 12 по 21 октября 2022 г. является необоснованным, так как эти дефекты не

являются следствием ненадлежащей организации работы отделения со стороны Яснецовой С.В.

Суд первой инстанции признал законными действия работодателя по увольнению Яснецовой С.В. в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ввиду того, что у Яснецовой С.В. дисциплинарное взыскание в виде выговора (приказ от 30 сентября 2022 г. № 2125-к) на дату ее увольнения (2 ноября 2022 г.) не снято и не погашено.

Порядок и срок привлечения работодателем Яснецовой С.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденными, дисциплинарное взыскание в виде увольнения, примененное к Яснецовой С.В., соответствующим тяжести совершенного ею проступка. При этом суд первой инстанции отметил, что факт наличия между Яснецовой С.В. и заместителем главного врача по хирургической помощи Х [REDACTED] межличностного конфликта правового значения не имеет, поскольку не свидетельствует о предвзятом отношении к Яснецовой С.В. со стороны руководства больницы.

Суд апелляционной инстанции поддержал выводы суда первой инстанции о законности увольнения Яснецовой С.В.

Не согласившись с судебными постановлениями судов первой и апелляционной инстанций в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой С.В., прокурор Смоленской области подал 15 ноября 2023 г. кассационное представление во Второй кассационный суд общей юрисдикции, Яснецова С.В. 15 декабря 2023 г. подала в этот же суд кассационную жалобу, которые были рассмотрены кассационным судом общей юрисдикции в разных судебных заседаниях (16 января и 6 февраля 2024 г. соответственно).

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя кассационное представление прокурора Смоленской области без удовлетворения, судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций – без изменения (определение от 16 января 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 9 апреля 2024 г.), а также кассационную жалобу Яснецовой С.В. – без удовлетворения (определение от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г.), не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

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

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

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

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

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

Пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В силу части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть первая статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) 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»).

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. При этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе. Работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей 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 работодатель обязан соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение.

Такая процедура имеет своей целью предоставление работнику возможности изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка, то есть является правовой гарантией защиты увольняемого работника. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. 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.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие дисциплинарного проступка, основания применения к работнику дисциплинарного взыскания, условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Яснецовой С.В. применены неправильно.

Делая вывод о соблюдении работодателем порядка привлечения Яснецовой С.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания и правовой оценки факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, подтверждающих, что до применения к Яснецовой С.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем были соблюдены нормативные предписания части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации и затребованы у Яснецовой С.В. письменные объяснения по нарушениям, которые были расценены работодателем в качестве дисциплинарного проступка.

Так, в соответствии с приказом работодателя от 2 ноября 2022 г. № 2461-к Яснецова С.В. уволена с должности заведующей офтальмологическим детским отделением – врача-офтальмолога за дисциплинарный проступок, выразившийся в нарушении положений должностной инструкции и трудового договора, неисполнении распоряжения непосредственного руководителя о распределении обязанностей между врачами-офтальмологами Х [] и Л [] в октябре 2022 г., что привело к факту несвоевременного оказания медицинской помощи пациенту С [] а также за наличие

дефектов при оказании медицинской помощи с 12 по 21 октября 2022 г., выявленных при проведении работодателем внутреннего контроля качества.

Между тем материалы дела не содержат документов, свидетельствующих о том, что работодателем до применения к Яснецовой С.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения были затребованы письменные объяснения по названным нарушениям.

Письменные заявления Яснецовой С.В. на имя главного врача больницы от 21 и от 27 октября 2022 г., которые указаны в приказе об увольнении от 2 ноября 2022 г. № 2461-к в качестве основания к увольнению и поименованы работодателем как объяснительные, таковыми по смыслу части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации не являются. Эти заявления составлены Яснецовой С.В. по результатам проведения 19 октября 2022 г. совещания в больнице, касаются вопроса осуществления лечебного процесса в офтальмологическом детском отделении врачами-офтальмологами Х [] и Л [] и не объясняют те нарушения, которые вменяются Яснецовой С.В. в качестве дисциплинарного проступка и перечислены в приказе об увольнении.

Следовательно, вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем порядка привлечения Яснецовой С.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения является незаконным, он сделан с нарушением норм материального права. Невыполнение работодателем императивного требования части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении Яснецовой С.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения лишило ее правовой гарантии защиты увольняемого работника, заключающейся в возможности работника изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка с целью объективной оценки фактических обстоятельств, повлекших привлечение его к дисциплинарной ответственности, и предотвращения необоснованного применения взыскания.

2. В силу части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно правовой позиции, содержащейся в пункте 5 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был 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»).

Изложенные положения Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, а также правовая позиция, содержащаяся в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

Яснецова С.В. в обоснование своих доводов о том, что работодателем при ее увольнении не учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка, ее предшествующая профессиональная деятельность и отношение к работе, представила суду документы о том, что она проработала в Смоленской областной клинической больнице 44 года, из них 12 лет в качестве заведующей офтальмологическим детским отделением, имеет большое количество благодарностей и наград, регулярно повышает свой профессиональный уровень, за все время работы врачом-офтальмологом нареканий от пациентов и дисциплинарных взысканий не имела до смены в 2021 году руководства больницы, неоднократно обращалась к главному врачу больницы с письменными заявлениями об имеющихся в отделении проблемах с оборудованием и квалифицированными кадрами, о ненадлежащей работе отделения, эту же информацию отражала в годовом отчете за 2021 год.

Между тем документы, представленные Яснецовой С.В. в подтверждение нарушения работодателем положений части пятой статьи 192 Трудового

кодекса Российской Федерации о соразмерности дисциплинарного взыскания совершенному проступку, были отвергнуты судами первой и апелляционной инстанций, а свои выводы о том, что примененное к Яснецовой С.В. дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации соответствует тяжести совершенного ею проступка, судебные инстанции основывали исключительно на доказательствах, представленных работодателем. Тем самым судебные инстанции фактически встали в спорных правоотношениях на сторону работодателя, создав ответчику необоснованные преимущества, что привело к нарушению основополагающих принципов гражданского судопроизводства – состязательности и равноправия сторон.

При таких обстоятельствах вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что при наложении ответчиком на Яснецову С.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, ее предшествующая профессиональная деятельность и отношение к работе, нельзя признать правомерным.

Утверждение судов первой и апелляционной инстанций о том, что наличие межличностного конфликта между Яснецовой С.В. и заместителем главного врача по хирургической помощи Х [REDACTED] правового значения не имеет для разрешения настоящего спора и не подтверждает предвзятое отношение к Яснецовой С.В. со стороны руководства больницы, является несостоятельным, поскольку не соответствует установленным по делу обстоятельствам и опровергается материалами дела. Действия работодателя по неоднократному привлечению Яснецовой С.В. за небольшой промежуток времени (с декабря 2021 г. по ноябрь 2022 г.) к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения (приказы работодателя от 3 декабря 2021 г., от 15 июня, от 30 сентября, от 18 октября, от 2 ноября 2022 г.), могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя ввиду конфликтных отношений между сторонами по увольнению Яснецовой С.В. с занимаемой должности заведующей офтальмологическим детским отделением Смоленской областной клинической больницы – врача-офтальмолога и злоупотреблении правом со стороны работодателя по отношению к Яснецовой С.В. как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении, принимая во внимание не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя.

С учетом приведенного вывод судов первой и апелляционной инстанций о законности увольнения Яснецовой С.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не основан на нормах права, регулирующих спорные отношения.

3. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также полагает необходимым указать на нарушения

норм процессуального права, допущенные судами первой и апелляционной инстанций.

Пунктами 1 и 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле.

В апелляционном определении указываются обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (пункт 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Из изложенных норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации следует, что выводы судов первой и апелляционной инстанций по результатам разбирательства дела должны быть основаны на установленных по делу обстоятельствах и подтверждаться соответствующими доказательствами.

Указанные положения процессуального закона при рассмотрении исковых требований Яснецовой С.В. об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения судами первой и апелляционной инстанций соблюдены не были, в результате чего их выводы о том, что Яснецовой С.В. допущено неисполнение в нарушение должностной инструкции обязанности по выполнению распоряжения непосредственного руководителя относительно организации работы детского офтальмологического отделения (о распределении между врачами-офтальмологами Х [REDACTED] и Л [REDACTED] обязанностей в октябре 2022 г.), что привело к несвоевременному оказанию медицинской помощи несовершеннолетнему С [REDACTED], [REDACTED] противоречат установленным судами обстоятельствам по делу и представленным доказательствам.

В ходе рассмотрения настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций установлено и подтверждается материалами дела, что заведующей отделением Яснецовой С.В. нагрузка между врачами-офтальмологами Х [REDACTED] и Л [REDACTED] была распределена в день их направления руководством в офтальмологическое детское отделение, иных указаний по распределению нагрузки от руководства больницы Яснецовой С.В. не поступало, локального нормативного акта о распределении нагрузки между врачами в офтальмологическом детском отделении больницы не имелось, Яснецовой С.В. была оказана консультация несовершеннолетнему

амбулаторному пациенту С [REDACTED], мать данного пациента не предъявляла претензий к качеству оказанной Яснецовой С.В. медицинской помощи.

Соответственно, у судов первой и апелляционной инстанций исходя из установленных по делу обстоятельств не имелось правовых оснований для вывода о наличии в действиях Яснецовой С.В. дисциплинарного проступка и, как следствие, для отказа в удовлетворении ее исковых требований об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения и о признании увольнения незаконным.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационному представлению прокурора Смоленской области и кассационной жалобе Яснецовой С.В. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Яснецовой С.В. не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 14 апреля 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 28 сентября 2023 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 9 апреля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г. в части отказа в удовлетворения исковых требований Яснецовой С.В. об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула нельзя признать законными. В этой части они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов Яснецовой С.В., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений в названной части.

Принимая во внимание, что обстоятельства, имеющие значение для дела, судами первой и апелляционной инстанций установлены, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным, отменяя судебные постановления в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой С.В. об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, в этой части принять по делу новое решение об удовлетворении данных исковых требований истца, не передавая дело на новое рассмотрение.

В связи с признанием Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации незаконным увольнением Яснецовой С.В. с должности заведующей офтальмологическим детским отделением – врача-офтальмолога и восстановлением ее на работе в этой должности исковые требования Яснецовой С.В. о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула подлежат удовлетворению в силу абзацев первого и второго статьи 234 и части второй статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности незаконного отстранения работника от работы, его увольнения. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

С учетом того, что период вынужденного прогула Яснецовой С.В. исчисляется с 3 ноября 2022 г. по 7 октября 2024 г. (дата вынесения настоящего определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации), с областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» в пользу Яснецовой С.В. подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 1 312 486,75 руб. (размер средней дневной заработной платы – 2 763,13 руб., умноженный на количество рабочих дней вынужденного прогула – 475 рабочих дней (с 3 ноября 2022 г. по 7 октября 2024 г.)). При определении суммы взыскания за основу взят расчет средней дневной заработной платы Яснецовой С.В., представленный ответчиком (т. 2, л.д. 121) и признанный Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации правильным.

Вследствие нарушения ответчиком трудовых прав Яснецовой С.В. незаконным увольнением по приказу ответчика от 2 ноября 2022 г. № 2461-к исковые требования Яснецовой С.В. о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению в соответствии с частью девятой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсации морального вреда определяется исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, компенсация морального вреда Яснецовой С.В. в размере 90 000 руб. (с учетом 10 000 руб., взысканных по решению суда первой инстанции за незаконное привлечение истца к дисциплинарной ответственности в соответствии с приказом ответчика от 18 октября 2022 г. № 2302-к в виде выговора) за незаконное увольнение является разумной и справедливой исходя из конкретных обстоятельств настоящего дела и степени нарушения прав истца.

Определяя такой размер компенсации морального вреда, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации учитывает значимость для Яснецовой С.В., имеющей продолжительный врачебный стаж и высокий профессиональный уровень в области офтальмологии, нематериальных благ, нарушенных ответчиком, а именно права на труд, относящегося к числу фундаментальных прав человека, с реализацией которого связана возможность осуществления ряда других социально-трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, права на доброе имя и репутацию в сфере профессиональной деятельности человека, а также принимает во внимание обстоятельства того, что в результате предвзятого отношения со стороны руководства больницы на Яснецову С.В. с декабря 2021 г. по ноябрь 2022 г. было наложено пять дисциплинарных взысканий, четыре из которых были признаны незаконными по искам Яснецовой С.В. к работодателю, в том числе в рамках настоящего дела, неоднократные обращения Яснецовой С.В. в органы прокуратуры по вопросу ненадлежащей организации работы офтальмологического детского отделения больницы и вынесение органами прокуратуры представлений в адрес работодателя об устранении нарушений требований законодательства об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 14 апреля 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 28 сентября 2023 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 9 апреля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 г. с учетом определения этого же суда об исправлении описки от 4 апреля 2024 г. по делу № [REDACTED] Промышленного районного суда г. Смоленска отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований Яснецовой Светланы Викторовны к областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница».

Принять по делу в отмененной части новое решение, которым иски требования Яснецовой Светланы Викторовны к областному государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить.

Признать незаконным приказ главного врача областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» от 2 ноября 2022 г. № 2461-к о применении к Яснецовой Светлане Викторовне дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Восстановить Яснецову Светлану Викторовну на работе в должности заведующей офтальмологическим детским отделением – врача-офтальмолога областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» с 3 ноября 2022 г.

Взыскать с областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» в пользу Яснецовой Светланы Викторовны средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 1 312 486 руб. 75 коп. (Один миллион триста двенадцать тысяч четыреста восемьдесят шесть рублей семьдесят пять копеек).

Взыскать с областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Смоленская областная клиническая больница» в пользу Яснецовой Светланы Викторовны компенсацию морального вреда в размере 90 000 руб. (Девяносто тысяч рублей).

Настоящее определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации вступает в законную силу со дня его вынесения.

Исполнительный лист по настоящему делу подлежит выдаче Промышленным районным судом г. Смоленска.

Председательствующий

Судьи