



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ18-305

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

25 марта 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего
судей

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 25 марта 2019 г. гражданское дело по иску Катасоновой Ирины Владимировны к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа «Марьино» им. маршала авиации А.Е. Голованова» о признании незаконными приказов, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Катасоновой И.В. на решение Люблинского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 апреля 2018 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Катасоновой И.В. и ее представителя Шибаевой М.Н., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа «Марьино» им. маршала авиации А.Е. Голованова» Кравцова С.В. и Серegiной В.Я., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Коробкова Е.И., полагавшего доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые

судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Катасонова Ирина Владимировна 21 июля 2016 г. обратилась в Люблинский районный суд г. Москвы с иском к государственному бюджетному общеобразовательному учреждению г. Москвы «Школа «Марьино» им. маршала авиации А.Е. Голованова» (до переименования – государственное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Москвы «Школа № 2110 «Многопрофильный образовательный комплекс «Марьино», далее также – общеобразовательное учреждение, школа, школа № 2110, работодатель) о признании незаконными приказов, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Катасонова И.В. ссылалась на то, что с 15 августа 1985 г. работала в должности учителя музыки у ответчика. В период работы приказом работодателя от 21 июня 2016 г. № 69/7 она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности явились: акт об отсутствии работника на рабочем месте от 8 июня 2016 г., приказ от 14 июня 2016 г. № 66 о проведении служебного расследования, акт о результатах служебного расследования.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 71-к Катасонова И.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка школы № 2110 в части графика рабочего времени педагогического персонала при наличии за 2016 год непогашенных дисциплинарных взысканий. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужило отсутствие Катасоновой И.В. на рабочем месте 3 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 9 часов 04 минут, 7 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 8 часов 41 минуты, с 13 часов 05 минут до 13 часов 30 минут, установленное актом о результатах проведенного служебного расследования от 16 июня 2016 г.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 40-л с Катасоновой И.В. расторгнут трудовой договор по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Катасонова И.В. выражала несогласие с приказами работодателя о привлечении ее к дисциплинарной ответственности, считала претензии работодателя об отсутствии ее на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в

названные промежутки времени необоснованными, так как в каникулярный период она осуществляла работу с учетом ее недельной учебной нагрузки в количестве 24 часов, определенной ей до начала каникулярного времени. Работодатель не ознакомил Катасонову И.В. с локальным нормативным актом – распоряжением от 31 мая 2016 г., устанавливающим режим рабочего времени в образовательном учреждении в каникулярный период, в связи с чем у него отсутствовали основания для привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения. В отношении Катасоновой И.В. работодатель нарушил трудовое законодательство, поскольку требовал ее присутствия в школе во время летних каникул сверх ее учебной нагрузки, не принимая во внимание часы переработки и реально отработанное ею рабочее время.

С учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Катасонова И.В. полагала действия работодателя по привлечению ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения незаконными.

По мнению Катасоновой И.В., дисциплинарные взыскания применены к ней работодателем без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего ее поведения и отношения к труду. Катасонова И.В. добросовестно осуществляла трудовую деятельность, имеет тридцатилетний стаж работы, до 2016 года к дисциплинарной ответственности не привлекалась.

Уточнив исковые требования, Катасонова И.В. просила признать незаконными и отменить приказы директора школы, вынесенные в отношении Катасоновой И.В., от 21 июня 2016 г. № 69/7 о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора, от 24 июня 2016 г. № 71-к о дисциплинарном взыскании в форме увольнения и от 24 июня 2016 г. № 40-л о прекращении трудового договора, восстановить ее в должности учителя у ответчика, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула в размере 149 756,33 руб. и компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Решением Люблинского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г. в удовлетворении исковых требований Катасоновой И.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 апреля 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Катасоновой И.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.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 9 ноября 2017 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 11 февраля 2018 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 представителя государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа «Марьино» им. маршала авиации А.Е. Голованова», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения 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 судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Катасонова И.В., [REDACTED] года рождения, с 15 августа 1985 г. работала учителем музыки в средней школе № 1141 Люблинского района г. Москвы, ставшей впоследствии государственным бюджетным образовательным учреждением г. Москвы средней общеобразовательной школой № 1141, которое было реорганизовано в форме слияния в государственное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Москвы «Школа № 2110 «Многопрофильный образовательный комплекс «Марьино» и в дальнейшем переименовано в государственное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Москвы «Школа «Марьино» им. маршала авиации А.Е. Голованова» (дата внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц – 10 июля 2017 г.).

1 декабря 2015 г. директором школы было утверждено Положение о делопроизводстве, действующее в период спорных отношений. Данное положение регламентирует организацию делопроизводства и рационального документооборота, создание и оформление документов, порядок работы с документами и письмами, контроль за их рассмотрением и исполнением, составление и формирование дел, подготовку документов и писем к их дальнейшему хранению и использованию (пункт 1.1 Положения), а также организацию электронного документооборота (раздел 7 Положения). Пунктом 7.7 Положения о делопроизводстве предусмотрено, что в электронном

виде осуществляется оперативная передача информации в виде приказов и распоряжений, указаний и писем, электронных сообщений, телеграмм и телефонограмм.

Приказом работодателя от 4 марта 2016 г. № 31-к за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в непроведении работы по исправлению итоговой оценки учащемуся, к Катасоновой И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. Решением Люблинского районного суда г. Москвы от 23 июня 2016 г. по гражданскому делу по иску Катасоновой И.В. к общеобразовательному учреждению о признании приказов работодателя незаконными, взыскании компенсации морального вреда, вступившим в законную силу 6 декабря 2016 г., данный приказ признан законным.

Распоряжением заместителя директора по контролю качества образования Яценко С.А. № 31/06 «О графике рабочего времени педагогического персонала на период с 1 июня по 1 июля 2016 г.» установлен следующий график работы: начало рабочего дня для сотрудников, не задействованных в сопровождении и проведении Государственной итоговой аттестации, – 8 часов 30 минут, окончание рабочего дня – по учебной нагрузке дня недели по расписанию 2015/16 учебного года.

Работодателем 8 июня 2016 г. был составлен акт об отсутствии Катасоновой И.В. 8 июня 2016 г. на рабочем месте с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут.

10 июня 2016 г. Катасонова И.В. была ознакомлена с данным актом и 14 июня 2016 г. дала письменные объяснения на имя директора общеобразовательного учреждения о том, что имеет нагрузку 24 часа в неделю, за период с 1 июня по 8 июня 2016 г. переработка (сверхурочная работа) составила около 27 часов, она неоднократно обращалась к работодателю с заявлениями о предоставлении ей дополнительного времени отдыха за сверхурочную работу, однако работодатель официального ответа ей не дал. Ссылаясь на положения приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», закрепляющие за учителями право работать в каникулы с учетом их учебной нагрузки, выразила несогласие с претензиями работодателя по факту ее отсутствия на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут.

Приказом работодателя от 14 июня 2016 г. № 66 назначено проведение служебного расследования по факту отсутствия Катасоновой И.В. на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут.

В этот же день работодателем издан приказ № 67 «О проведении служебного расследования по установлению фактов нарушения внутреннего трудового распорядка работником Катасоновой И.В. в каникулярный период с 24 мая по 7 июня 2016 г.».

16 июня 2016 г. работодателем составлен акт о результатах проведенного служебного расследования по факту отсутствия Катасоновой И.В. на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут.

16 июня 2016 г. работодателем составлены еще три акта об отсутствии Катасоновой И.В. на рабочем месте 3 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 9 часов 04 минут, 7 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 8 часов 41 минуты и 7 июня 2016 г. с 13 часов 05 минут до 13 часов 30 минут и акт о результатах служебного расследования, проведенного на основании приказа работодателя от 14 июня 2016 г. № 67 «О проведении служебного расследования по установлению фактов нарушения внутреннего трудового распорядка работником Катасоновой И.В. в каникулярный период с 24 мая по 7 июня 2016 г.».

21 июня 2016 г. Катасонова И.В. была ознакомлена с названными актами об отсутствии ее на рабочем месте и 23 июня 2016 г. в письменном обращении на имя директора школы выразила несогласие с ними, написав, что работала в указанные дни с учетом своей учебной нагрузки и часов переработки.

Приказом работодателя от 21 июня 2016 г. № 69/7 учителю музыки Катасоновой И.В. объявлено дисциплинарное взыскание в форме выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 71-к учителю музыки Катасоновой И.В. объявлено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа № 2110 «Многопрофильный образовательный комплекс «Марьино» и неисполнение распоряжения от 31 мая 2016 г. № 31/06 в части графика рабочего времени педагогического персонала при наличии за 2016 год непогашенных дисциплинарных взысканий. Основанием для привлечения Катасоновой И.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения явились акты об отсутствии работника на рабочем месте от 16 июня 2016 г., приказ от 14 июня 2016 г. № 67 «О проведении служебного расследования по установлению фактов нарушения внутреннего трудового распорядка работником Катасоновой И.В. в каникулярный период с 24 мая по 7 июня 2016 г.» и акт о результатах проведенного служебного расследования от 16 июня 2016 г.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 40-л трудовой договор с Катасоновой И.В. расторгнут по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве основания к изданию приказа указаны служебное расследование и приказ о наложении дисциплинарного взыскания от 24 июня 2016 г. № 71.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Катасоновой И.В. о признании незаконными приказов работодателя о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения,

суд первой инстанции пришел к выводу о том, что дисциплинарные взыскания применены работодателем к Катасоновой И.В. в соответствии с требованиями закона и оснований для отмены обжалуемых приказов работодателя не имеется. При этом суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия Катасоновой И.В. без уважительных причин на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в промежутки времени, указанные в актах работодателя, нашел свое подтверждение, порядок наложения дисциплинарных взысканий на работника работодателем соблюден, на день совершения проступков у Катасоновой И.В. имелось неснятое взыскание, наложенное приказом от 4 марта 2016 г. № 31-к, в связи с чем работодатель имел право уволить Катасонову И.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).

Суд первой инстанции отклонил довод Катасоновой И.В. о том, что она не была ознакомлена с распоряжением работодателя от 31 мая 2016 г. № 31/06, устанавливающим режим работы педагогического персонала в каникулярный период с 8 часов 30 минут, и указал, что такой режим работы педагогов был опубликован в электронном журнале 31 мая 2016 г., с сообщениями в котором Катасонова И.В. в соответствии с Положением о делопроизводстве должна ознакомливаться не реже двух раз в день, а также режим работы обсуждался на собрании педагогов 7 июня 2016 г. Показания допрошенных в ходе рассмотрения дела свидетелей К [REDACTED] (учитель истории и обществознания), [REDACTED] К. (учитель музыки), С [REDACTED] (учитель), С [REDACTED] (учитель), отрицавших факт ознакомления работников общеобразовательного учреждения с распоряжением работодателя от 31 мая 2016 г., суд первой инстанции счел не подтвержденными объективными доказательствами и противоречащими показаниям свидетелей А [REDACTED] (учитель физкультуры), С [REDACTED] (преподаватель и организатор основ безопасности жизнедеятельности), подтвердивших опубликование распоряжения от 31 мая 2016 г. № 31/06 в электронном журнале и устное информирование их на собрании педагогов 7 июня 2016 г. о графике работы в каникулы.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований Катасоновой И.В. о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, поскольку признал их производными от ее требований о признании незаконными приказов работодателя о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Суд апелляционной инстанции счел несостоятельными доводы апелляционной жалобы Катасоновой И.В. о том, что при увольнении работодателем не учтено предшествующее ее отношение к работе и тяжесть совершенного ею проступка, отметив, что в соответствии со статьями 81 и 192 Трудового кодекса Российской Федерации неоднократное

неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения ее с работы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Согласно части первой статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть вторая статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти – Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности и определяет правовое положение участников отношений в сфере образования.

В силу части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (действовал в период спорных отношений) утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (далее также – Положение).

Пунктом 1.2 Положения предусмотрено, что режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, данным положением.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 этого положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке (пункты 4.1 и 4.2 Положения).

В пункте 2.3 Положения названа другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера (пункт 4.6 Положения).

С 14 июня 2016 г. режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Из приведенных норм права следует, что для педагогических работников каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, является для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую и иную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, в том числе в каникулярный период, устанавливается локальными нормативными актами работодателя, с которыми работодатель обязан знакомить работников под роспись, при этом коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Содержание обжалуемых судебных постановлений дает основание для вывода о том, что нормативные положения, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений в каникулярное время, применены судебными инстанциями при рассмотрении настоящего дела неправильно.

Учитель музыки Катасонова И.В. была уволена из школы на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка (несоблюдение графика рабочего времени педагогических работников школы в каникулярный период), так как имела неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

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.

В соответствии с частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации относится к дисциплинарным взысканиям и, соответственно, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 193 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.

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 (подпункты 1, 2 пункта 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняется, что 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.). К таким нарушениям, в частности, относится отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

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.

По смыслу данной 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).

По данному делу юридически значимым и подлежащим определению и установлению с учетом исковых требований Катасоновой И.В., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлось следующее обстоятельство: было ли допущено Катасоновой И.В. неоднократное виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка – несоблюдение графика рабочего времени педагогических работников в каникулярный период 3, 7 и 8 июня 2016 г. в спорные промежутки времени. Для этого суду необходимо было выяснить: какими локальными нормативными актами общеобразовательной организации регулировались правила внутреннего трудового распорядка, включая режим рабочего времени педагогических работников, в том числе в каникулярный период; каков предусмотренный этими актами порядок ознакомления работодателем работников с принимаемыми им приказами и распоряжениями, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; была ли Катасонова И.В. в надлежащей форме, то есть в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, ознакомлена с распоряжением работодателя от 31 мая 2016 г. № 31/06 о графике рабочего времени педагогического персонала с 1 июня по 1 июля 2016 г.

Однако суд первой инстанций при разрешении настоящего спора не применил подлежащие применению к спорным отношениям нормы права и разъяснения по их применению, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не определил и не установил названные юридически значимые обстоятельства для правильного разрешения спора по иску Катасоновой И.В. о признании незаконными приказов о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, восстановлении ее на работе и по другим ее требованиям.

Суд первой инстанции, признавая законным увольнение Катасоновой И.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), счел подтвержденным работодателем факт несоблюдения Катасоновой И.В. без уважительных причин графика работы педагогических работников в каникулярный период, исходя из показаний свидетелей со стороны работодателя об ознакомлении Катасоновой И.В. с графиком работы педагогических работников в каникулярный период и представленных работодателем копий документов (копии страницы из электронного журнала,

копии листа регистрации от 7 июня 2016 г., копии протокола планового собрания педагогов от 7 июня 2016 г., скриншотов о доставке писем и др.), в то время как относительно достоверности этих документов Катасонова И.В. возражала в ходе разбирательства дела в суде первой инстанции, приводя соответствующие доводы. В нарушение требований статьи 67 ГПК РФ, определяющей правила оценки доказательств, эти возражения не стали предметом исследования суда первой инстанции. Мотивы, по которым суд первой инстанции отверг доводы Катасоновой И.В. в отношении доказательств, представленных ответчиком в решении суда, не приведены, что свидетельствует о несоблюдении судом закрепленного статьей 12 ГПК РФ принципа осуществления правосудия на основе состязательности и равноправия сторон, а также положений статьи 198 ГПК РФ о содержании решения суда.

В силу статьи 60 ГПК РФ обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В материалах дела имеется локальный нормативный акт школы, действующий в период спорных отношений и регулирующий правила внутреннего трудового распорядка работников школы, в том числе режим работы и время отдыха, – Правила внутреннего трудового распорядка работников школы № 2110, утвержденные директором школы 1 февраля 2016 г. Пунктом 4.1 этих правил установлено, что работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; режим рабочего времени каждого педагогического работника устанавливается в соответствии с его графиком работы. Продолжительность рабочего дня (смены) работников определяется графиками работы, утверждаемыми руководителем организации и предусматривающими время начала и окончания работы. Графики объявляются работникам под роспись (пункт 5.1.1 Правил).

В материалах дела также содержится копия Коллективного договора школы № 2110, в пункте 3.13 которого указано, что график работы педагогических работников в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Данные локальные нормативные акты общеобразовательной организации, подлежащие применению к спорным отношениям для разрешения исковых требований Катасоновой И.В., судом первой инстанции при разрешении спора во внимание приняты не были, на основании этих актов не были установлены обстоятельства, имеющие значение для дела. В связи с этим вывод суда первой инстанции об отсутствии Катасоновой И.В. без уважительных причин на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в спорные промежутки времени является неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и нормам процессуального права, поскольку сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела в отсутствие представленных со стороны

работодателя надлежащих доказательств ознакомления Катасоновой И.В. под роспись с распоряжением от 31 мая 2016 г. № 31/06 о графике рабочего времени педагогического персонала на период с 1 июня по 1 июля 2016 г.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Катасоновой И.В., не устранил нарушений норм материального и процессуального права, допущенных судом первой инстанции.

Судебная коллегия также полагает необходимым отметить следующее.

В пункте 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны разъяснения о том, что 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 Трудового кодекса Российской Федерации, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Катасоновой И.В. о признании незаконным приказа работодателя о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка школы № 2110 в части графика рабочего времени педагогического персонала при наличии за 2016 год непогашенных дисциплинарных взысканий, судебные инстанции исходили из того, что увольнение Катасоновой И.В. на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено в соответствии с требованиями закона.

Между тем, по смыслу пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, нарушение трудовой дисциплины признается неоднократным, если, несмотря на взыскание, противоправный проступок работника продолжается. В этом случае допускается применение к нему нового взыскания, в том числе увольнения.

Как следует из материалов дела, дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут было наложено на Катасонову И.В. приказом работодателя от 21 июня 2016 г. № 69/7. Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 71-к Катасонова И.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, поводом для его издания явилось отсутствие ее на рабочем месте 3 и 7 июня 2016 г. в промежутки времени, указанные в актах работодателя.

После наложения работодателем на Катасонову И.В. приказом от 21 июня 2016 г. № 69/7 дисциплинарного взыскания в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут ею не было допущено нарушения правил внутреннего трудового распорядка в части графика рабочего времени педагогического персонала.

Судебные инстанции данное обстоятельство оставили без правовой оценки, то есть не определили, имеются ли признаки неоднократности неисполнения Катасоновой И.В. без уважительных причин правил внутреннего трудового распорядка. Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Катасоновой И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка, как имеющей дисциплинарное взыскание (замечание), нельзя признать основанным на законе.

Судебная коллегия также обращает внимание на то, что действия работодателя по составлению и изданию в короткий промежуток времени с 8 по 24 июня 2016 г. в отношении Катасоновой И.В. четырех актов об отсутствии работника на рабочем месте, двух приказов о проведении служебного расследования, двух актов о результатах служебного расследования, двух приказов о наложении дисциплинарных взысканий и приказа о расторжении трудового договора могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Катасоновой И.В. с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении.

При рассмотрении настоящего спора судами 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 5 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 судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Катасоновой И.В. решения о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение Катасоновой И.В., ее отношение к труду.

Так, в кассационной жалобе Катасонова И.В. указывает на то, что она является учителем высшей категории, награждена званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации», является победителем Всероссийского конкурса организации воспитательного процесса, имеет благодарности за организацию учебно-воспитательного процесса, награждена почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, медалями «В память 850-летия Москвы», «За вклад в подготовку 65-летия Победы в Великой Отечественной войне», за тридцатилетний педагогический стаж работы не привлекалась к дисциплинарным взысканиям до разногласий с администрацией школы.

Обстоятельства, связанные с личностью Катасоновой И.В., не получили правовой оценки судебных инстанций. Довод суда апелляционной инстанции о том, что в соответствии со статьями 81 и 192 Трудового кодекса Российской Федерации неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения Катасоновой И.В. с работы, основан на ошибочном толковании норм права и сделан 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 состоявшегося по делу судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Катасоновой И.В., что согласно статье 387 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 387, 388, 390 ГПК РФ,

определила:

решение Люблинского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 апреля 2018 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи

