



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ20-100

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

25 января 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Гуляевой Г.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 25 января 2021 г. кассационную жалобу Шкарлет Лины Геннадьевны на решение Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 13 декабря 2018 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 марта 2019 г.

по делу № 2-1359/2018 Тихорецкого городского суда Краснодарского края по иску Шкарлет Лины Геннадьевны к открытому акционерному обществу «Тихорецкий машиностроительный завод имени В.В. Воровского» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя открытого акционерного общества «Тихорецкий машиностроительный завод имени В.В. Воровского» по доверенности Тибаткина А.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Шкарлет Лина Геннадьевна обратилась 21 сентября 2018 г. в суд с иском к открытому акционерному обществу «Тихорецкий машиностроительный завод имени В.В. Воровского» (далее также – ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», работодатель, Общество») о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Шкарлет Л.Г. ссылалась на то, что на основании трудового договора от 2 мая 2017 г. состояла в трудовых отношениях с ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», на момент увольнения занимала должность начальника планово-экономического отдела.

Приказом управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. № 107-у Шкарлет Л.Г. уволена из организации ответчика по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В качестве основания к увольнению в приказе указано на нарушение Шкарлет Л.Г. при исполнении трудовых обязанностей по занимаемой должности требований локальных актов работодателя.

В период с 23 августа по 5 сентября 2018 г. и с 6 по 19 сентября 2018 г. Шкарлет Л.Г. являлась временно нетрудоспособной. При сдаче в отдел кадров ОАО «ТМЗ им. В.В.Воровского» листка временной нетрудоспособности Шкарлет Л.Г. стало известно об её увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Шкарлет Л.Г. указала, что ранее на основании приказа от 16 августа 2018 г. № 514-к она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и слабый контроль над деятельностью вверенного подразделения, а также лишена стимулирующей выплаты за август 2018 года в размере 100%.

Не согласившись с приказами о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Шкарлет Л.Г. 22 августа 2018 г. обращалась с заявлениями в Тихорецкую межрайонную прокуратуру и в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае.

По мнению Шкарлет Л.Г., привлечение её к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, поскольку каких-либо нарушений при исполнении должностных обязанностей ею не допущено. Кроме того, Шкарлет Л.Г. ссылалась на нарушение работодателем порядка увольнения, поскольку с приказом об увольнении её не знакомили, уведомление о получении трудовой книжки не направлялось, трудовая книжка в день увольнения ей не вручалась. Также, при привлечении Шкарлет Л.Г. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не учитывалась тяжесть вменяемого ей дисциплинарного проступка.

По приведённым основаниям с учётом уточнённых исковых требований Шкарлет Л.Г. просила суд признать незаконным приказ управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. № 107-у об её увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; восстановить её в должности начальника планово-экономического отдела; аннулировать запись в трудовой книжке об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; взыскать с ответчика в её пользу компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб. и судебные расходы – 7 000 руб.

Представители ответчика ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» в суде исковые требования не признали.

Представитель третьего лица по делу – Государственной инспекции труда в Краснодарском крае в судебном заседании суда первой инстанции пояснил, что при проведении проверки соблюдения требований трудового законодательства ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» при привлечении Шкарлет Л.Г. к дисциплинарной ответственности и увольнении нарушений не выявлено.

Решением Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 13 декабря 2018 г. в удовлетворении исковых требований Шкарлет Л.Г. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 марта 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Шкарлет Л.Г. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. Шкарлет Л.Г. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на решение Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 13 декабря 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 марта 2019 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 6 октября 2020 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 16 декабря 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для

рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Шкарлет Л.Г. и представитель третьего лица по делу – Государственной инспекции труда в Краснодарском крае, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие указанных лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав объяснения представителя ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», явившегося в судебное заседание, и заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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

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

Судом установлено, что Шкарлет Л.Г. на основании приказа ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 2 мая 2017 г. принята на работу на должность исполняющего обязанности начальника планово-экономического отдела; на основании приказа от 30 июня 2017 г. переведена на должность начальника планово-экономического отдела, с ней заключён трудовой договор от 30 июня 2017 г.

Приказом управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 16 августа 2018 г. № 514-к о наказании работников планово-экономического отдела Шкарлет Л.Г. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и слабый контроль над деятельностью вверенного подразделения, а также лишена стимулирующей выплаты за август 2018 года в размере 100%. Основанием для привлечения Шкарлет Л.Г. к дисциплинарной ответственности послужил факт выявления в июле 2018 г. в ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» перерасхода по трудоёмкости, включённой в наряды на машину снегоочистителя для ГМК «Норникель», что привело к искажению данных при расчёте численности по

цехам и искажению данных по выработке. Было установлено, что работники планово-экономического отдела при выполнении должностных обязанностей проявили халатность, а начальник планово-экономического отдела Шкарлет Л.Г. допустила нарушения положений должностной инструкции, не проконтролировав работу подчинённых.

С приказом ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 16 августа 2018 г. № 514-к Шкарлет Л.Г. ознакомлена под роспись 20 августа 2018 г.

22 августа 2018 г. управляющим директором ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» издан приказ № 525-к о наказании Шкарлет Л.Г., согласно которому принято решение об увольнении Шкарлет Л.Г. с 22 августа 2018 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за слабый контроль над деятельностью вверенного подразделения, при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий.

Как следует из приказа управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. № 525-к о наказании Шкарлет Л.Г., основанием для привлечения Шкарлет Л.Г. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужил выявленный по результатам проверки факт неисполнения ею приказа председателя совета директоров ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 16 января 2018 г. № 23 «О результатах внутреннего расследования хищения запасных частей», пунктом 6.1 которого на Шкарлет Л.Г. была возложена обязанность в срок до 1 февраля 2018 г. переработать положение о пропускном режиме Общества, внести соответствующие изменения в положения и должностные инструкции работников до 1 марта 2018 г. Действия Шкарлет Л.Г. были квалифицированы работодателем как грубое нарушение положений должностной инструкции по занимаемой ею должности. В приказе управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. № 525-к о наказании Шкарлет Л.Г. отмечено, что по итогам проверки выполнения начальником планово-экономического отдела Шкарлет Л.Г. приказов Общества за 2018 год в срок до 16 августа 2018 г. установлен факт неисполнения ею приказов работодателя, а именно не внесены изменения в локальные акты работодателя: приказ от 6 июня 2018 г. № 387 «О внесении изменений в организационные документы»; приказ 10 июля 2018 г. № 479 «О внесении изменений в Положение «О ежемесячном стимулировании работников ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» от 30 июня 2018 г. № 462/6; приказ от 30 июля 2018 г. № 514 «О внесении изменений в организационные документы»; приказ от 23 июля 2018 г. № 499 «О внесении изменений в приказ ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» от 11 августа 2015 г. № 556 «О проведении совещаний по подведению итогов работы цехов»; приказ от 18 апреля 2018 г. № 263 «О внесении изменений в Положение от 25 августа 2006 г. № 13-404 «Об оплате труда водителей транспортного цеха»; приказ от 17 июля 2018 г. № 489 «Об изменении в организационной структуре управления ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Приказом управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. № 107-у Шкарлет Л.Г. уволена из Общества по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В качестве основания к увольнению в приказе указаны, в том числе: рапорт начальника контрольно-аудиторского отдела, акт о совершении дисциплинарного проступка от 22 августа 2018 г., пояснительные записки, приказ от 16 января 2018 г. № 23 «О результатах внутреннего расследования хищения запасных частей», служебная записка от 16 августа 2018 г. «О предоставлении документов», письменное объяснение, должностная инструкция начальника планово-экономического отдела, приказ от 22 марта 2018 г. № 195 «О результатах выполнения плана производства за февраль месяц 2018 г.», приказ от 16 августа 2018 г. № 514-к «О наказании работников планово-экономического отдела».

Шкарлет Л.Г. отказалась от ознакомления с приказом от 22 августа 2018 г. № 525-к о наказании и с приказом от 22 августа 2018 г. № 107-у об увольнении, о чём 22 августа 2018 г. сотрудниками Общества были составлены соответствующие акты. Также, 22 августа Шкарлет Л.Г. было направлено уведомление о необходимости явиться в отдел кадров ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» для получения трудовой книжки или дачи согласия на отправления её по почте.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Шкарлет Л.Г. о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе в ранее занимаемой должности и аннулировании записи в трудовой книжке об увольнении, суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии у ответчика оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). При этом суд исходил из того, что Шкарлет Л.Г. неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Суд указал, что установленный законом порядок увольнения Шкарлет Л.Г. соблюден, при увольнении учтена тяжесть совершённого дисциплинарного проступка и характер работы истца.

Кроме того в обоснование вывода об отказе в удовлетворении исковых требований Шкарлет Л.Г. о признании незаконным увольнения суд сослался на то, что 25 сентября 2018 г. Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае была проведена внеплановая документарная проверка по соблюдению трудового законодательства в ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», в ходе которой не установлены нарушения трудового законодательства в части процедуры наложения на Шкарлет Л.Г. дисциплинарного взыскания и прекращения трудового договора.

С выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласилась судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у ответчика оснований для увольнения Шкарлет Л.Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абзацы второй, третий, четвертый, шестой части 2 названной статьи).

В соответствии с частью 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Частью 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется

соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части 1 - 6 данной статьи).

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

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) 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 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) 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 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) (абзац первый пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, работник может быть уволен на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения своих 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 в виде увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

Признавая законность увольнения Шкарлет Л.Г. по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что на момент издания ответчиком приказа от 22 августа 2018 г. № 107-у о привлечении её к дисциплинарной ответственности в виде увольнения Шкарлет Л.Г. имела непогашенное дисциплинарное взыскание в виде выговора (приказ от 16 августа 2018 г. № 514-к) за нарушения, допущенные Шкарлет Л.Г. при исполнении должностных обязанностей, установленные по результатам проведенной в июле 2018 года проверки в ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», а после наложения на неё названного дисциплинарного взыскания в августе 2018 г. проведена проверка по доводам, изложенным в рапорте от 15 августа 2018 г. на имя управляющего директора ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского», о невыполнении начальником планово-экономического отдела Шкарлет Л.Г. пункта 6.1 приказа председателя совета директоров ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 16 января 2018 г. № 23 «О результатах внутреннего расследования хищения запасных частей». По итогам проведенной в августа 2018 г. проверки также были установлены допущенные Шкарлет Л.Г. грубые нарушения при исполнении должностных обязанностей.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ) суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

По настоящему делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Шкарлет Л.Г., возражений ответчика относительно иска и приведённых выше норм материального права, регулирующих спорные отношения, являлись следующие обстоятельства: допущены ли Шкарлет Л.Г. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для её увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора; имеется ли признак неоднократности неисполнения Шкарлет Л.Г. без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено после наложения на неё ранее дисциплинарного взыскания в виде выговора; соблюдены ли работодателем процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд первой инстанции при разрешении настоящего спора не применил подлежащие применению к спорным отношениям нормы права и разъяснения, 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 Шкарлет Л.Г. о признании незаконным приказа о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения, восстановлении её на работе и другим её требованиям.

Судебными инстанциями не принято во внимание, что поводом для издания ответчиком приказа от 22 августа 2018 г. об увольнении Шкарлет Л.Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились вменяемые ей нарушения при исполнении должностных обязанностей, установленные работодателем при проведении проверки в августе 2018 г. по факту невыполнении в течение 2018 года начальником планово-экономического отдела Шкарлет Л.Г. пункта 6.1 приказа председателя совета директоров ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 16 января 2018 г. № 23 «О результатах внутреннего расследования хищения запасных частей».

Между тем приказ ОАО «ТМЗ имени В.В. Воровского» от 22 августа 2018 г. об увольнении Шкарлет Л.Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не содержит сведений относительно конкретного проступка, который послужил поводом для привлечения истца к данной мере дисциплинарной ответственности. В приказе от 22 августа 2018 г. об увольнении Шкарлет Л.Г. не указан временной промежуток, в котором ею были допущены установленные проверкой нарушения должностной инструкции, что давало бы ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей.

Материалы дела не содержат сведений относительно наличия каких-либо нарушений трудовой дисциплины со стороны Шкарлет Л.Г. после применения к ней 16 августа 2018 г. дисциплинарного взыскания в виде выговора и до

издания работодателем приказа от 22 августа 2018 г. о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд в результате неправильного применения норм материального права, регулирующих спорные отношения, обстоятельства, свидетельствующие о наличии признаков неоднократности неисполнения Шкарлет Л.Г. без уважительных причин трудовых обязанностей по занимаемой ею должности, при разрешении дела не устанавливал, в нарушение части 2 статьи 56 и части 1 статьи 196 ГПК РФ не определил их в качестве юридически значимых для правильного разрешения спора, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки суда. Судом не установлено, какие именно нарушения при исполнении истцом должностных обязанностей, послужившие основанием к её увольнению по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, были допущены Шкарлет Л.Г. после наложения на неё 16 августа 2018 г. ответчиком дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Учитывая изложенное выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Шкарлет Л.Г. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей, как имеющей дисциплинарное взыскание (выговор), нельзя признать правомерными, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального права и без установления юридически значимых для разрешения настоящего спора обстоятельств.

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 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 придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть

удовлетворён (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 суды оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Шкарлет Л.Г. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 22 августа 2018 г.) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Шкарлет Л.Г., её отношение к труду.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Между тем вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что при наложении ответчиком на Шкарлет Л.Г. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, не мотивирован и не подтверждён материалами делами. Обстоятельства, связанные с личностью Шкарлет Л.Г., не получили правовой оценки судебных инстанций.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Шкарлет Л.Г., что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, требованиями гражданского процессуального законодательства и установленными по делу обстоятельствами.

Кроме того, суду следует учесть правовую позицию, изложенную в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с

прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г.

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

определила:

решение Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 13 декабря 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 марта 2019 г. по делу № 2-1359/2018 Тихорецкого городского суда Краснодарского края отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Тихорецкий городской суд Краснодарского края.

Председательствующий

Судьи

