

ВОЛГОГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 20 декабря 2021 г. по делу N 33-12655/2021

Судья Болохонова Т.Ю.

Судебная коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда в составе:
председательствующего Станковой Е.А.
судей Кудрявцевой А.Г., Шиповской Т.А.,
при секретаре О.О.А.
с участием прокурора Бережного А.И.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-1790/2021 по иску О.Э. к Управлению Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области о признании приказов об увольнении и протокола заседания комиссии незаконными, аннулировании записи об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе и дополнению к ней О.Э.

на решение Ворошиловского районного суда г. Волгограда от 27 августа 2021 г., которым в удовлетворении иска О.Э. к Управлению Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области о признании незаконными приказа N <...> от 07 июня 2021 г. "Об увольнении О.Э.", приказа N <...> от 23 августа 2021 г. "О внесении дополнений в приказ Управления от 7 июня 2021 г. N <...> "Об увольнении О.Э.", протокола N <...> от 4 февраля 2020 г. заседания комиссии Управления Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов; аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке; восстановлении в должности ведущего судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отделения судебных приставов г. Волгограда Управления Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано.

Заслушав доклад судьи Волгоградского областного суда Станковой Е.А., выслушав представителя истца - М.Л., поддержавшую доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика по доверенности -М.Ю., возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы, заключение прокурора Волгоградской областной прокуратуры Бережного А.И., полагавшего решение суда первой инстанции в части восстановления на работе незаконным и подлежащим отмене, судебная коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда

установила:

О.Э. обратилась в суд с иском к Управлению Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области (далее - УФССП России по Волгоградской области) о признании приказов об увольнении и протокола заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов незаконными, аннулировании записи об

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

В обоснование исковых требований указала, что с 31 декабря 2004 г. назначена на должность федеральной государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отдела судебных приставов г. Волгограда, с ней заключен служебный контракт от 11 марта 2003 г. N <...> на неопределенный срок.

Приказом УФССП России по Волгоградской области N <...> от 7 июня 2021 г. с учетом дополнений, внесенных в него приказом N <...> от 23 августа 2021 г., служебный контракт от 11 марта 2003 г. N <...> с О.Э. расторгнут, она освобождена от замещаемой должности и уволена 11 июня 2021 г. с федеральной государственной гражданской службы в связи с утратой представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему (не уведомлением представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения).

Считает увольнение незаконным, поскольку ответчиком не соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания: с приказом о проведении служебной проверки и ее результатами, протоколом N <...> от 4 февраля 2020 г. заседания комиссии УФССП по Волгоградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов она не была ознакомлена; от исполнения обязанностей по должности на время проведения служебной проверки она не отстранялась; в нарушение требований статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации объяснения в письменной форме не отбирались.

Кроме того, считает, что проступков, которые способствовали утрате доверия к гражданскому служащему, она не совершала, в возбуждении уголовного дела по <.....> Уголовного кодекса Российской Федерации в отношении нее отказано.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, с учетом уточнения исковых требований, просила суд признать оспариваемые приказы УФССП России по Волгоградской области N <...> от 7 июня 2021 г. и N <...> от 23 августа 2021 г., а также протокол N <...> от 4 февраля 2020 г. заседания комиссии УФССП России по Волгоградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов незаконными; аннулировать запись об увольнении в связи с утратой доверия в ее трудовой книжке; восстановить ее в должности ведущего судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отделения судебных приставов г. Волгограда УФССП России по Волгоградской области; взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время ее вынужденного прогула в размере 91230,32 рублей и компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей.

Судом постановлено указанное выше решение.

В поданной апелляционной жалобе и дополнении к ней О.Э. просит отменить решение суда, ссылаясь на неправильное применение судом норм материального и процессуального права. Считает, что суд первой инстанции дал неверную оценку представленным доказательствам, неправильно применил закон и не выяснил обстоятельства, имеющие существенное значение для рассмотрения дела.

В отзыве ответчик просит решение оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

В соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Проверив материалы дела в пределах доводов апелляционной жалобы, обсудив

доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, выслушав объяснения явившихся участников процесса, заключение прокурора Волгоградской областной прокуратуры Бережного А.И., полагавшего решение суда первой инстанции в части восстановления на работе незаконным и подлежащим отмене, а апелляционную жалобу подлежащей удовлетворению, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса Российской Федерации на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяются с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В соответствии с пунктом 1.1 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами.

Согласно пункту 1 части 1 статьи 59.2 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

В силу положений части 1 и 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). В части 1 настоящей статьи под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В соответствии с частью 3.2 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением,

влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы.

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на государственных и муниципальных служащих (пункт 1 части 3 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ).

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ лицо, указанное в части 1 статьи 10 этого Закона, обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Лицо, указанное в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно (часть 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ).

Непринятие лицом, указанным в части 1 статьи 10 настоящего Федерального закона, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации (часть 6 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ).

Как установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, с 31 декабря 2004 г. О.Э. проходила государственную гражданскую службу в должности судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отдела судебных приставов г. Волгограда УФССП России по Волгоградской области на основании служебного контракта от 11 марта 2003 г. N <...>

13 ноября 2019 г. начальник отдела по противодействию коррупции Х обратился в УФССП России по Волгоградской области с докладной запиской по факту несоблюдения ограничений, запретов, требований к служебному поведению и принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов судебным приставом-исполнителем Краснооктябрьского районного отдела судебных приставов О.Э.

Приказом руководителя УФССП России по Волгоградской области N <...> от 13 ноября 2019 г. издан приказ о проведении служебной проверки по данному факту.

По результатам проведенной служебной проверки составлен акт от 17 января 2020 г., из которого следует, что в период с 2016 по 2020 г.г. в отношении супруга О.Э. - Х на исполнении в Краснооктябрьского РОСП УФССП России по Волгоградской области в общей сложности находилось N <...> исполнительных производств <.....> исполнительных производств были возбуждены самой О.Э. При этом О.Э., как государственный гражданский служащий, в нарушение пункта 12 статьи 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ, части 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ, пункта 3.5.8 должностного регламента не приняла мер по предотвращению конфликта интересов и по соблюдению запретов и обязанностей, установленных для лиц, наделенных властными и управленческими полномочиями, предусматривающими осуществление организационно-распорядительных функций, контрольных и надзорных мероприятий.

1 февраля 2020 г. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов УФССП России по Волгоградской области после обсуждения результатов служебной проверки пришла к выводу о наличии в действиях О.Э. нарушений статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Факт несоблюдения ограничений, запретов, требований об урегулировании конфликта интересов, не исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции и принятия мер по предотвращению и (или) урегулированию

конфликта интересов, совершения коррупционного правонарушения судебным приставом-исполнителем О.Э. комиссией сочтен установленным и доказанным, руководителю Управления - главному судебному приставу Волгоградской области рекомендовано уволить О.Э. в связи с утратой доверия к государственному гражданскому служащему.

Приказом руководителя УФССП России по Волгоградской области N <...> от 7 июня 2021 г. с учетом дополнений, внесенных в него приказом N <...> от 23 августа 2021 г., служебный контракт от 11 марта 2003 г. N <...> с О.Э. расторгнут, она освобождена от замещаемой должности и уволена 11 июня 2021 г. с федеральной государственной гражданской службы в связи с утратой представителем нанимателя доверия к государственному служащему (не уведомлением представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения).

Разрешая заявленный спор, суд первой инстанции, оценив представленные в материалы дела доказательства, исходил из того, что факт нарушения О.Э. положений пункта 1 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации", части 1 статьи 10, части 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", пункта 3.4.8 должностного регламента судебного пристава-исполнителя установлен проведенной в соответствии с предъявляемыми требованиями проверкой и пришел к выводу о наличии оснований для увольнения истца в связи с утратой доверия по пункту 1 части 1 статьи 59.2 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции указал, что установленные положениями статей 58, 59 Федерального закона N 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" порядок и сроки проведения служебной проверки в отношении истца и привлечения его к дисциплинарной ответственности соблюдены; увольнение в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении гражданским служащим коррупционного правонарушения, не считая периодов временной нетрудоспособности гражданского служащего и не позднее трех лет со дня совершения им коррупционного правонарушения. Судом учтен период, прошедший с даты поступления информации о совершении гражданским служащим правонарушения и до увольнения, который не превышает установленные сроки.

Судом первой инстанции дана оценка доводам О.Э. об отсутствии состава дисциплинарного проступка и указано о том, что в соответствии с должностным регламентом истец обязался соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены Федеральными законами по отношению к государственным гражданским служащим, а также сообщить представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта, а также принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Проверяя законность решения суда первой инстанции, судебная коллегия считает, что доводы апелляционной жалобы о том, что по результатам проверки в отношении истца было вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела, что свидетельствует об отсутствии в ее действиях признаков конфликта интересов, подлежат отклонению. Исходя из анализа норм действующего законодательства, содержащих понятие дисциплинарного проступка государственных и муниципальных служащих, применение дисциплинарных взысканий связывается с нарушением служебной дисциплины. Нарушение служебной дисциплины выражается в противоправном виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении служебных обязанностей, в том числе установленных в целях противодействия коррупции, за которые представитель нанимателя вправе применять к государственным, муниципальным служащим различные

виды дисциплинарных взысканий, и в частности, увольнение по соответствующему основанию - в связи с утратой доверия.

Дисциплинарный проступок, в том числе, коррупционный, является единственным основанием дисциплинарной ответственности. Следовательно, уголовно-процессуальные действия, осуществляемые в отношении муниципального или государственного служащего, в том числе задержание, возбуждение уголовного дела, вынесение обвинительного приговора, не являются обязательным условием для наступления дисциплинарной ответственности в связи с коррупционным проступком. Отказ в возбуждении уголовного дела в отношении государственного или муниципального служащего сам по себе не является основанием для его освобождения от дисциплинарной ответственности.

Вместе с тем, судебная коллегия находит обоснованными доводы апелляционной жалобы о нарушении ответчиком порядка привлечения О.Э. к дисциплинарной ответственности, и считает, что выводы суда в данной части противоречат обстоятельствам дела и представленным доказательствам.

Особенности порядка применения дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных проступков установлены статьей 59.3 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В силу данной статьи и в соответствии с правовыми актами, регламентирующими процедуру подготовки решений о досрочном увольнении государственного гражданского служащего в связи с утратой доверия (Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов", Положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. N 1065, и др.), при принятии решения о привлечении государственного гражданского служащего к ответственности на основе всесторонней оценки полученных документов, сведений и мнений устанавливается, является ли выявленное правонарушение основанием для увольнения государственного гражданского служащего в связи с утратой доверия; при применении взыскания учитываются обстоятельства, указанные в части 2 статьи 59.3; увольнение возможно лишь на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по урегулированию конфликтов интересов, - и на основании рекомендации указанной комиссии (часть 1 статьи 59.3).

В соответствии с подпунктом "б" пункта 18 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821, комиссия организует ознакомление государственного служащего, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с информацией, поступившей в подразделение государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностному лицу кадровой службы государственного органа, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и с результатами ее проверки.

Согласно пункту 19 Положения, заседание комиссии проводится, как правило, в присутствии государственного служащего, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании

конфликта интересов, или гражданина, замещавшего должность государственной службы в государственном органе. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии государственный служащий или гражданин указывает в обращении, заявлении или уведомлении, представляемых в соответствии подпунктом "б" пункта 16 настоящего Положения.

В соответствии с пунктом 19.1 Положения, заседание комиссии может проводиться в отсутствие государственного служащего или гражданина в случае: а) если в обращении, заявлении или уведомлении, предусмотренных подпунктом "б" пункта 16 настоящего Положения, не содержится указания о намерении государственного служащего или гражданина лично присутствовать на заседании комиссии; б) если государственный служащий или гражданин, намеревающиеся лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещенные о времени и месте его проведения, не явились на заседание комиссии.

На заседании комиссии заслушиваются пояснения государственного служащего или гражданина, замещавшего должность государственной службы в государственном органе (с их согласия), и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы (пункт 20).

Согласно части 1 статьи 58, части 8 статьи 59 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" до применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет право давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы.

Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 27 июня 2017 г. N 1276-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина С.А. на нарушение его конституционных прав положением части 1 статьи 58 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" указал, что статья 58 данного закона предусматривает ряд гарантий, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием наложения дисциплинарного взыскания, обязывает представителя нанимателя до применения к государственному гражданскому служащему дисциплинарного взыскания получить его объяснение, что имеет целью предоставление государственному гражданскому служащему возможности изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка. Кроме того, независимо от предоставления объяснений в порядке части 1 статьи 58 государственный гражданский служащий в период проведения служебной проверки имеет право давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы (пункт 1 части 8 статьи 59), что позволяет государственному гражданскому служащему пользоваться своими правами и представлять доказательства в обоснование своей позиции в течение всего срока проведения в отношении него служебной проверки, а по ее окончании ознакомиться с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки. Норма части 1 статьи 58 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в системной связи с другими положениями данного Федерального закона направлена на предотвращение необоснованного привлечения государственного гражданского служащего к дисциплинарной ответственности и не может расцениваться как нарушающая права государственных гражданских служащих.

Аналогичная правовая позиция содержится и в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 1308-О.

Порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику

регламентирован также статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, 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. 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 (часть 1, часть 3 статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Данные нормативные положения в их взаимосвязи направлены на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, которые стали основанием для привлечения работника к увольнению, и на предотвращение необоснованного применения такого дисциплинарного взыскания. В этой связи предметом судебной проверки должно являться соблюдение работодателем установленного законом порядка увольнения.

Однако суд первой инстанции не привел обстоятельства, подтверждающие соблюдение работодателем указанного порядка.

Судебной коллегией установлено, что письменное объяснение по факту ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, до применения дисциплинарного взыскания оспариваемым приказом от 7 июня 2021 г. от О.Э. ответчиком фактически затребовано не было.

По смыслу пункта 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации, заявления, уведомления, извещения, с которыми закон связывает правовые последствия, влекут для соответствующего лица такие последствия с момента доставки извещения ему или его представителю.

Извещение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

Согласно имеющемуся в материалах дела отчету об отслеживании отправления с почтовым идентификатором N <...> (том 1 л.д. 203), уведомление ответчика от 14 ноября 2019 г. о даче объяснений истцу не доставлено в связи с неудачной попыткой вручения (18 ноября 2019 г.). При этом в деле отсутствует дубликат извещения с отметкой "Неудачная попытка вручения", который в таком случае выписывается в соответствии с пунктом 20.13 приказа ФГУП "Почта России" от 17 мая 2012 г. N 114-п "Об утверждении Порядка".

Доказательств того, что истец уклонился от получения уведомления, отказался от получения либо иным образом, злоупотребив правом, совершил действия, направленные на невручение ему корреспонденции от ответчика, в материалах дела не имеется.

Более того, из материалов дела следует и не оспаривалось ответчиком в суде первой инстанции, что в период с 15 ноября 2019 г. по 4 июня 2021 г. истец была нетрудоспособна (за исключением периодов 15-16 февраля 2020 г. (выходные дни), 27-28 июня 2020 г. (выходные дни), 19 сентября - 5 октября 2020 г., 10-11 октября 2020 г. (выходные дни), 21-23 февраля 2020 г. (выходные дни), 6-8 марта 2020 г. (выходные дни), 24-25 апреля 2020 г. (выходные дни), 22-23 мая 2021 г. (выходные дни), то есть в этот период работодатель был не вправе требовать от истца письменное объяснение по факту проступка, поскольку положения части 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания (данная правовая позиция приведена 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.).

В письме от 30 января 2020 г. О.Э. поставила работодателя в известность о том, что находится на больничном, что не оспаривалось представителем ответчика.

После выхода О.О.Г. на работу, акты об отказе истца от дачи объяснений не составлялись.

Судебной коллегией не могут быть приняты во внимание приведенные в апелляционной инстанции доводы представителя ответчика о возможности наложения дисциплинарного взыскания в отсутствие объяснения истца.

Действительно, в части 2 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Аналогичные положения предусмотрены и в части 1 статьи 58 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Вместе с тем, из положений частей 1, 2 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи следует, что возможность применения дисциплинарного взыскания без получения объяснения работника установлена лишь в случае его отказа предоставить объяснения по поводу совершенного им проступка или пропуском установленного законом срока для дачи такого объяснения.

Пунктом 47 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", поэтому согласно разъяснениям постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, в том числе, увольнению по вышеуказанному основанию, необходимо.

Из содержания искового заявления и доводов апелляционной жалобы следует, что 1 февраля 2021 г., заседание Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов было проведено в отсутствие истца, при отсутствии надлежащего уведомления последнего о месте и времени проведения заседания. Способ извещения посредством мобильного мессенджера "WhatsApp" законом не предусмотрен и оспаривается истцом.

Судебной коллегией установлено, что при проведении служебной проверки письменное объяснение от истца не отбиралось, в нарушение требований пункта 1 статьи 58 и статьи 59 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". С докладной запиской о факте коррупционного нарушения от 21 января 2020 г. истец ознакомлен 7 июня 2021 г., в день издания приказа об увольнении.

Ссылки представителя ответчика на то, что О.Э. не представила объяснения по факту допущенных нарушений, а также уклонилась от явки на заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, которая проводила проверку по факту возможного конфликта интересов, являются несостоятельными и опровергаются материалами дела.

Предусмотренное законом право государственного гражданского служащего в период

проведения служебной проверки давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы (пункт 1 части 8 статьи 59 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"), не освобождает представителя нанимателя от обязанности до применения дисциплинарного взыскания истребовать от гражданского служащего такое объяснение в письменной форме, с изложением своей позиции относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка в порядке части 1 статьи 58 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Судебной коллегией установлено, что уведомление о необходимости представить объяснение, направленное истцу по почте, не было вручено в отсутствие доказательств злоупотребления правом и недобросовестного поведения истца; акт об отказе гражданского служащего дать такое объяснение ответчиком не составлялся.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу о несоблюдении представителем нанимателя установленного порядка привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности, что является самостоятельным (достаточным) основанием для признания приказа о применении дисциплинарного взыскания незаконным.

Кроме того, судебная коллегия считает необходимым обратить внимание на следующие обстоятельства.

После издания приказа УФССП России по Волгоградской области N <...> от 7 июня 2021 г. об увольнении О.Э., трудовые отношения между сторонами были прекращены.

Действия работодателя по изданию приказа N <...> от 23 августа 2021 г. о внесении дополнений в приказ N <...> от 7 июня 2021 г. об увольнении О.Э., после прекращения с ней трудовых отношений, без ее согласия, являются незаконными, поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения сотрудника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения уже прекращены по инициативе самого работодателя.

Принимая во внимание установленные по делу обстоятельства, судебная коллегия, в соответствии с пунктами 1, 4 части 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает решение суда подлежащим отмене, с принятием по делу нового решения об удовлетворении исковых требований О.Э. о признании приказов N <...> от 7 июня 2021 г. и N <...> от 23 августа 2021 г. об увольнении незаконными. С учетом допущенных при проведении заседания комиссии нарушений прав истца, и принятого комиссией решения в виде рекомендации о применении к истцу меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия, решение суда подлежит отмене и части отказа в удовлетворении исковых требований О.Э. о признании незаконным решения Комиссии от 1 февраля 2021 г., с принятием по делу нового решения об удовлетворении данных исковых требований.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе, то есть на занимаемой ранее должности (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 16 февраля 2006 г. N 30-О). Вынося решение о восстановлении на работе, суд не занимается трудоустройством работника на имеющейся у работодателя на данный момент вакантной должности, а восстанавливает нарушенное право.

Восстановление на работе означает возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до увольнения.

При таких обстоятельствах, в интересах законности судебная коллегия считает

необходимым в силу статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выйти за пределы доводов жалобы и с учетом положений статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить О.Э. на работе в прежней должности судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отдела судебных приставов г. Волгограда УФССП России по Волгоградской области, отказав в удовлетворении остальной части данных исковых требований. В связи с удовлетворением требований истца о признании незаконными приказов об увольнении и восстановлении на работе, являются обоснованными и требования о внесении соответствующей записи в трудовую книжку истца в порядке, предусмотренном пунктом 30 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225.

Доводы представителя ответчика относительно невозможности восстановления истца в прежней должности ввиду ее сокращения, являются несостоятельными, поскольку по смыслу части 17 статьи 70 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусмотрено восстановление сотрудника в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта.

В силу статьи 396 Трудового кодекса Российской Федерации решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника подлежит немедленному исполнению.

Согласно части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Определяя размер среднего заработка за время вынужденного прогула, проверив представленные сторонами расчеты, судебная коллегия считает необходимым руководствоваться расчетом на основании справки ответчика от 15 декабря 2021 г., согласно которой, средний дневной заработок истца составляет 612,12 рублей; при определении количества дней вынужденного прогула исходит из общеустановленного режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье), вследствие чего приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 12 июня 2021 г. по 20 декабря 2021 г. в размере 82024 рублей: 134 (количество рабочих дней) x 612,12 рублей (средний дневной заработок истца).

Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула, представленный истцом, составленный с использованием среднемесячной заработной платы, не может быть принят судебной коллегией во внимание, поскольку не основан на законе (статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из статьи 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным Федеральным законом.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в случае нарушения трудовых прав работников суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом 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.

Таким образом, во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя ему возмещается денежная компенсация морального вреда.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, с учетом обстоятельств, при которых были нарушены права истца, объема и характера причиненных ему нравственных страданий, степени вины работодателя, длительности нарушения прав работника, а также с учетом требований разумности и справедливости, руководствуясь статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в сумме 6 000 рублей, отказав в остальной части требований.

На основании изложенного, и руководствуясь статьями 328 - 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Ворошиловского районного суда г. Волгограда от 27 августа 2021 г. отменить, принять по делу новое решение, которым искивые требования О.Э. к Управлению Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области о признании незаконными протокола N 1 от 4 февраля 2020 г. заседания комиссии Управления Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, приказов N <...> от 7 июня 2021 г. "Об увольнении О.Э.", N <...> от 23 августа 2021 г. "О внесении дополнений в приказ Управления от 7 июня 2021 г. N <...> "Об увольнении О.Э."; аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке; восстановлении в должности ведущего судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отделения судебных приставов г. Волгограда Управления Федеральной службы судебных приставов России по Волгоградской области; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать протокол N <...> от 4 февраля 2020 г. заседания комиссии Управления Федеральной службы судебных приставов по Волгоградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, приказы Управления Федеральной службы судебных приставов по Волгоградской области N <...> от 7 июня 2021 г. и N <...> от 23 августа 2021 г. об увольнении О.Э. незаконными.

Восстановить О.Э. на работе в должности судебного пристава-исполнителя Краснооктябрьского районного отдела судебных приставов г. Волгограда Управления Федеральной службы судебных приставов по Волгоградской области с 11 июня 2021 г., с внесением соответствующей записи в трудовую книжку.

Взыскать с Управления Федеральной службы судебных приставов по Волгоградской

области в пользу О.Э. средний заработок за время ее вынужденного прогула в размере 82 024 рублей и компенсацию морального вреда в размере 6000 рублей.

В остальной части требований отказать.

Апелляционное определение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.
