



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 4-В12-4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

«16» марта 2012 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Корчашкиной Т.Е.
судей Задворнова М.В., Назаровой А.М.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Мамиловой Е.Г. к Товариществу собственников жилья «Путилково-Люкс» о восстановлении на работе, признании увольнения незаконным, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда по надзорной жалобе Мамиловой Е.Г. на решение Красногорского городского суда Московской области от 9 февраля 2011 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 26 апреля 2011 года, которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Задворнова М.В., выслушав объяснения представителя Мамиловой Е.Г. по доверенности Гуменчука В.И., поддержавшего доводы надзорной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей удовлетворить надзорную жалобу, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Мамилова Е.Г. обратилась в суд с иском к ТСЖ «Путилково-Люкс» о признании незаконным применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения на основании приказа от 2 августа 2010 года № 11 и приказа от 2

августа 2010 года № 12 об увольнении по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ с должности [REDACTED] ТСЖ «Путилково-Люкс», восстановлении в должности [REDACTED] ТСЖ «Путилково-Люкс», взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований ссылалась на то, что в сентябре 2010 года по почте ею были получены приказы от 2 августа 2010 года, в соответствии с которыми она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ с должности [REDACTED] ТСЖ «Путилково-Люкс» и об увольнении по указанному основанию. Увольнение считала незаконным, поскольку ответчиком нарушена процедура применения дисциплинарного взыскания, установленная ст. 193 Трудового кодекса РФ. В нарушение указанной нормы работодатель объяснение по поводу вменяемого нарушения трудовой дисциплины от неё не потребовал, с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись не ознакомил. Также в нарушение ст. 84.1 Трудового кодекса РФ она не была ознакомлена с приказом о прекращении трудовых отношений. Кроме того, Маилова Е.Г. ссылалась на то, что трудовую дисциплину не нарушала, утверждала, что работодателем не выполнены требования трудового законодательства в части обеспечения её рабочим местом и создания необходимых условий для осуществления трудовой деятельности, о чем он был поставлен ею в известность в письменной форме.

Решением Красногорского городского суда Московской области от 9 февраля 2011 года в удовлетворении исковых требований Маиловой Е.Г. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 26 апреля 2011 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 17 октября 2011 года отказано в передаче надзорной жалобы Маиловой Е.Г. с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

По запросу заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора.

Определением заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 года определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 17 октября 2011 года об отказе в передаче надзорной жалобы Маиловой Е.Г. для рассмотрения в судебном заседании суда надзорной инстанции отменено, надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В надзорной жалобе Маиловой Е.Г. ставится вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

В письменном отзыве на надзорную жалобу Председатель правления ТСЖ «Путилково-Люкс» С [REDACTED] [REDACTED], не отрицает факты нарушения работодателем трудового законодательства в отношении Мамиловой Е.Г.

Стороны, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, в отзыве на надзорную жалобу Председатель правления ТСЖ «Путилково-Люкс» С [REDACTED] [REDACTED] просит рассмотреть дело в отсутствие представителя ТСЖ, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в их отсутствие не явившихся лиц на основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 9 декабря 2010 года №353-ФЗ «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» настоящая жалоба рассматривается по правилам действовавшим на день ее подачи.

Проверив законность обжалуемых судебных постановлений, а также материалы дела, обсудив обоснованность доводов надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

В соответствии со статьёй 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Судом установлено, что 1 июля 2009 года между Мамиловой Е.Г. и ТСЖ «Путилково-Люкс» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец принята на работу на должность юриста по трудовой функции - юридическое сопровождение деятельности «Работодателя» на период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2009 года. 1 января 2010 года заключено дополнительное соглашение к указанному выше трудовому договору, которым срок действия договора был пролонгирован на период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2010 года (л.д. 6-9).

В соответствии с приказом от 2 августа 2010 года № 12 Мамилова Е.Г. была уволена по пп. «а» п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за невыход на работу без уважительных причин с 16 июля 2010 года по 26 июля 2010 года (л.д.4).

Принимая решение об отказе в удовлетворении заявленных исковых требований, суд первой инстанции сослался на то, что увольнение Мамиловой Е.Г. произведено ответчиком на законных основаниях и с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка.

С указанным выводом согласился и суд кассационной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться с приведенными выводами судебных инстанций по следующим основаниям.

В силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

Согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Поскольку увольнение является одним из видов дисциплинарной ответственности, на него распространяется установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ порядок, который предусматривает, 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. 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.

Признавая соблюденным порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суд руководствовался лишь представленными ответчиком актами, которыми зафиксировано непредоставление Мамиловой Е.Г. объяснений по вменяемым ей нарушениям трудовой дисциплины. Однако и в исковом заявлении и в надзорной жалобе Мамилова Е.Г. указывает на то, что письменные объяснения от неё ответчиком истребованы не были, с приказом о применении дисциплинарного взыскания она также не была ознакомлена. Данные обстоятельства, имеющие значение для дела, судом не проверены.

Вместе с тем, в соответствии с пунктами 2 и 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых

случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ); решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Также, разрешая спор, суд не проверил надлежащим образом, было ли допущено истцом нарушение трудовой дисциплины, явившееся основанием для издания приказа об увольнении по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В силу ст. 209 Трудового кодекса РФ рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В пункте 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъяснено, что в случае, если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Трудового кодекса РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Как следует из материалов дела, конкретное рабочее место истца в трудовом договоре не определено. При разрешении настоящего спора суд первой инстанции с достоверностью не установил, где находилось рабочее место Мамиловой Е.Г., и где фактически она была обязана исполнять свои трудовые обязанности по занимаемой должности, в том числе в период времени, вменяемый ей в качестве прогула.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд также исходил из того, что истцом пропущен установленный ст. 392 Трудового кодекса РФ месячный срок для обращения в суд, о применении которого было заявлено представителем ответчика. Определяя начало течения указанного срока, суд сослался на то, что приказ об увольнении был получен мужем Мамиловой Е.Г. 12 августа 2008 года. При этом суд счел возможным применить к трудовым отношениям по аналогии нормы ГПК РФ, сославшись на положения ч. 2 ст. 116 ГПК РФ, устанавливающей возможность вручения судебного извещения члену семьи адресата в случае отсутствия вызываемого гражданина дома в момент доставки судебного извещения.

Судебная коллегия считает, что в данном случае применение аналогии закона (ч.2 ст. 116 ГПК РФ) к спорным правоотношениям не допустимо, поскольку исходя из ст.ст. 84.1, 392 Трудового кодекса РФ определенно

следует, что течение установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ срока для обращения в суд с иском о восстановлении на работе связано с днем вручения работнику копии приказа об увольнении либо с днем выдачи трудовой книжки.

Допущенные судом первой и кассационной инстанций нарушения норм материального права являются существенными и непреодолимыми, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов Мамиловой Е.Г., в связи с чем могут быть исправлены только посредством отмены вынесенных по делу судебных постановлений.

С учётом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт решение Красногорского городского суда Московского области от 9 февраля 2011 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 26 апреля 2011 года подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона.

Руководствуясь статьями 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Красногорского городского суда Московского области от 9 февраля 2011 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 26 апреля 2011 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи