

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 60-АПГ12-7

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Москва

9 ноября 2012 г.

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

председательствующего Горохова Б.А.
судей Корчашкиной Т.Е. и Гуляевой Г.А.

при секретаре Горловой С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании дело по иску Шевлякова Д. П. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «[REDACTED]» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по апелляционной жалобе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «[REDACTED]» (ФГБОУ ВПО [REDACTED]) на решение Камчатского краевого суда от 7 августа 2012 г., которым иски требования Шевлякова Д.П. частично удовлетворены.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Корчашкиной Т.Е., выслушав объяснения представителя ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» Мальковой М.Г., поддержавшей доводы апелляционной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Власовой Т.А., полагавшей, что решение суда подлежит оставлению без изменения,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Шевляков Д.П. работал в ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» в различных должностях. С августа 1996 г. до февраля 1999 г. он занимал должность ассистента кафедры русского языка, с февраля 1999 г. до марта 2010 г. - должность старшего преподавателя кафедры русского языка, с марта 2010 г. был переведен на должность начальника первого отдела и работал в указанной должности, совмещая при этом основную работу с работой в должности старшего преподавателя кафедры русского языка на 0,14 ставки старшего преподавателя.

Приказом ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» от 20 апреля 2012 г. № 145-к на Шевлякова Д.П. было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в некачественной организации секретного делопроизводства в первом отделе, а именно в отсутствии контроля за завершением исполнения приказа Министерства образования и науки РФ от 20 октября 2010 г. № М-20с, повлекшее за собой непредоставление вузом в Министерство образования и науки РФ в установленный срок годового доклада о состоянии мобилизационной работы за 2011 год.

Приказом ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» от 28 апреля 2012 г. № 151-к на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в систематическом отсутствии на рабочем месте в период с сентября 2011 г. по апрель 2012 г. в течение установленной продолжительности рабочего дня (практически ежедневно с 10 час. 20 мин. до 13 час. 10 мин.) без согласования с работодателем по причине осуществления коммерческой деятельности на факультете непрерывного образования университета, что повлекло за собой, в частности, невыполнение поручения ректора об организации Шевляковым Д.П., подготовки и отправки в срок до 23 апреля 2012 г. ежегодного доклада вуза по мобилизационной работе за 2011 год в Минобрнауки РФ, а также необоснованное получение Шевляковым Д.П. заработной платы за счет средств федерального бюджета в период, когда он фактически не работал, а осуществлял коммерческую платную деятельность.

Не согласившись с названными приказами, Шевляков Д.П. в мае 2012 г. обратился в Петропавловск-Камчатский городской суд Камчатского края с исковыми требованиями к ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий и компенсации морального вреда в размере [REDACTED] руб., ссылаясь на отсутствие оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Истец указал, что контроль за подготовкой мобилизационных документов не входил в его должностные обязанности, в связи с чем объявление ему замечания являлось необоснованным. Преподавание русского языка иностранным студентам не являлось

коммерческой деятельностью, а осуществлялось в силу возложенных на него должностных обязанностей, о чем было известно руководству вуза, не заявлявшему истцу никаких возражений до наложения на него дисциплинарного взыскания.

Определением Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от 8 июня 2012 г. дело передано по подсудности на рассмотрение в Камчатский краевой суд.

В связи с тем, что до рассмотрения дела судом в отношении истца ответчиком были вынесены приказы от 30 мая 2012 г. № 194-к и от 4 июля 2012 г. № 236-к об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), истец увеличил свои исковые требования и просил суд признать также незаконными указанные приказы, восстановить его на работе в должности начальника первого отдела, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула в размере [] руб. [] коп. и компенсацию морального вреда в размере [] руб.

Решением Камчатского краевого суда от 7 августа 2012 г. исковые требования Шевлякова Д.П. частично удовлетворены. Признаны незаконными приказы ФГБОУ ВПО « [] » от 20 апреля 2012 г. № 145-к об объявлении Шевлякову Д.П. замечания, от 28 апреля 2012 г. № 151-к об объявлении Шевлякову Д.П. выговора, от 30 мая 2012 г. № 194-к и от 4 июля 2012 г. № 236-к об увольнении Шевлякова Д.П. Шевляков Д.П. восстановлен в должности начальника первого отдела ФГБОУ ВПО « [] » с 5 июля 2012 г. В его пользу с ответчика взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 5 июля по 7 августа 2012 г. в размере [] руб. [] коп. и компенсация морального вреда в размере [] руб.

В апелляционной жалобе ФГБОУ ВПО « [] » содержится просьба об отмене решения Камчатского краевого суда от 7 августа 2012 г. и принятии нового решения об отказе Шевлякову Д.П. в удовлетворении иска.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения и отмены решения суда, принятого в соответствии с установленными обстоятельствами и требованиями закона.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Согласно статье 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные названной правовой нормой. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий установлены статьей 193 ТК РФ. В силу ч. 5 названной статьи за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Шевляков Д.П. работал у ответчика с 15 августа 1996 г. в различных должностях. В соответствии с трудовым договором от 25 февраля 2010 г. № 317 он занимал должность старшего преподавателя кафедры русского языка в ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» с 25 февраля 2010 г.

22 марта 2010 г. между работодателем и работником было заключено дополнительное соглашение № 159 к трудовому договору, в соответствии с которым раздел 1 трудового договора № 317 изложен в новой редакции и с 22 марта 2010 г. истец назначен на должность начальника первого отдела.

В соответствии с приказом от 12 сентября 2011 г. № 383-к за увеличение объема работы (совмещение должностей) начальнику первого отдела Шевлякову Д.П. установлены компенсационные выплаты за 0,14 ставки старшего преподавателя кафедры русского языка.

Таким образом, с 22 марта 2010 г. истец работал в должности начальника первого отдела, совмещая основную работу с работой в должности старшего преподавателя кафедры русского языка на 0,14 ставки.

Приказом ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» от 20 апреля 2012 г. № 145-к на Шевлякова Д.П. было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в некачественной организации секретного делопроизводства в первом отделе, а именно в отсутствии контроля за завершением исполнения приказа Министерства образования и науки РФ от 20 октября 2010 г. № М-20с, повлекшее за собой непредоставление вузом в Министерство образования и науки РФ в установленный срок годового доклада о состоянии мобилизационной работы за 2011 год.

Из материалов дела следует, что основанием для наложения на истца указанного дисциплинарного взыскания послужило поступившее в ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» в апреле 2012 года письмо Министерства

образования и науки РФ о непредоставлении университетом отчета о мобилизационной работе за 2011 год, который необходимо было подготовить в срок до 15 декабря 2011 г.

Удовлетворяя требования Шевлякова Д.П. о признании приказа от 20 апреля 2012 г. № 145-к незаконным, суд исходил из того, что вины истца в непредоставлении в Министерство образования и науки РФ в установленный срок годового доклада о состоянии мобилизационной работы вуза не имелось, поскольку с 21 января 2011 г. обязанности по ведению мобилизационной работы в ФГБОУ ВПО «[REDACTED]», в том числе и по подготовке мобилизационного доклада за 2011 год, были возложены на начальника штаба ГО Ф [REDACTED] который 20 апреля 2011 г. был ознакомлен истцом с приказом Минобрнауки РФ о необходимости ежегодного предоставления доклада в срок до 15 декабря, однако в установленный срок такой доклад не подготовил.

Довод ответчика о том, что нарушение сроков предоставления доклада о мобилизационной работе университета было вызвано отсутствием контроля со стороны истца за завершением исполнения секретного мобилизационного документа, поступившего из Министерства образования и науки РФ, признан судом несостоятельным, поскольку в соответствии с положениями Инструкции по обеспечению режима секретности в РФ, утвержденной постановлением Правительства РФ от 5 января 2004 г. № 3-1, истец, как начальник первого отдела, обязан был лишь отражать в журналах учета сведения о движении секретного документа, а не контролировать исполнение содержащихся в этом документе требований иными должностными лицами, на которых непосредственно возложено исполнение данного документа.

Учитывая, что подготовка годового доклада во исполнение требований приказа Министерства образования и науки РФ от 20 октября 2010 г. № М-20с входила в должностные обязанности Ф [REDACTED] исполнение которых истец не обязан был контролировать, объявление истцу замечания по указанным в приказе от 20 апреля 2012 г. № 145-к основаниям признано судом незаконным.

Довод апелляционной жалобы о том, что суд не учел, что помимо вышеуказанных оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, в приказе было указано и на ненадлежащее исполнение обязанностей, выразившееся в некачественной организации секретного делопроизводства, основанием к отмене решения суда в указанной части не является, поскольку доказательств того, что вмененные ему нарушения ведения секретного делопроизводства привели к непредоставлению в установленный срок в Министерство образования и науки РФ доклада о состоянии мобилизационной работы вуза, судом не установлено и ответчиком не представлено.

При таких обстоятельствах оснований не согласиться с вышеназванными выводами суда в указанной части у коллегии не имеется.

Приказом ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» от 28 апреля 2012 г. № 151-к на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в систематическом отсутствии на рабочем месте в период с сентября 2011 г. по апрель 2012 г. в течение установленной продолжительности рабочего дня (практически ежедневно с 10 час. 20 мин. до 13 час. 10 мин.) без согласования с работодателем по причине осуществления коммерческой деятельности на факультете непрерывного образования университета, что, по мнению ответчика, явилось грубым нарушением трудовой дисциплины, следствием низкого уровня организации работы первого отдела и повлекло за собой невыполнение поручения ректора об организации Шевляковым Д.П., подготовки и отправки в срок до 23 апреля 2012 г. ежегодного доклада вуза по мобилизационной работе за 2011 год в Минобрнауки РФ, а также необоснованное получение Шевляковым Д.П. заработной платы за счет средств федерального бюджета в период, когда он фактически не работал, а осуществлял коммерческую платную деятельность.

Как следует из материалов дела и не оспаривалось истцом, в указанный в обжалуемом приказе период истец в основное рабочее время действительно осуществлял образовательную деятельность на факультете непрерывного образования [REDACTED], в связи с чем систематически отсутствовал на рабочем месте начальника первого отдела практически ежедневно с 10 час. 20 мин. до 13 час. 10 мин.

Обращаясь с иском о признании вышеуказанного приказа незаконным, истец ссылаясь на то, что факт осуществления им образовательной деятельности был известен руководству вуза, в связи с чем оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности у ответчика не имелось.

Проверяя указанный довод истца, суд исследовал представленные сторонами доказательства, в том числе табель учета рабочего времени истца по занимаемой им должности начальника первого отдела, табель учета почасовой образовательной деятельности на факультете непрерывного образования, учебный план названного факультета, и пришел к выводу о том, что осуществление преподавательской деятельности Шевляковым Д.П. фактически было согласовано с ответчиком, поскольку ответчиком были утверждены табели учета рабочего времени, в том числе и за указанный в приказе период, о работе истца в течение 8-ми часов каждый рабочий день по основной работе.

Довод апелляционной жалобы ответчика о том, что табель учета рабочего времени первого отдела составлялся и передавался в бухгалтерию университета непосредственно Шевляковым Д.П., который указывал в таблице недостоверные сведения о количестве отработанных им часов, не свидетельствует о правомерности наложения на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, поскольку в силу ч. 4 ст. 91 ТК РФ обязанность ведения учета времени, фактически отработанного каждым работником,

возложена на работодателя. Таким образом, ответственность за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей не может быть возложена на работника.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 189 ТК РФ работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Учитывая, что в период с сентября 2011 г. по апрель 2012 г. ответчик не фиксировал отсутствие истца на основном рабочем месте, не ставил вопрос о последующей отработке истцом в нерабочее время затраченных им часов на чтение курса лекций на факультете непрерывного образования, производил оплату как за осуществление истцом преподавательской деятельности на факультете непрерывного образования, так и за исполнение обязанностей по должности начальника первого отдела, суд сделал правильный вывод о том, что работодатель фактически не создал условий, необходимых для соблюдения Шевляковым Д.П. дисциплины труда.

В приказе от 28 апреля 2012 г. ответчик указал, что ненадлежащее исполнение истцом должностных обязанностей повлекло за собой невыполнение поручения ректора об организации Шевляковым Д.П. подготовки и отправки в срок до 23 апреля 2012 г. ежегодного доклада вуза по мобилизационной работе за 2011 год. В то же время в данном приказе не указывается в чем выражается причинно-следственная связь между ненадлежащим исполнением истцом своих должностных обязанностей и невыполнением другим лицом поручения ректора по подготовке вышеназванного доклада.

С учетом изложенного вывод суда о признании приказа от 28 апреля 2012 г. № 151-к об объявлении истцу выговора незаконным является правильным.

Приказом ФГБОУ ВПО «[REDACTED]» от 30 мая 2012 г. № 194-к к истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

В соответствии с приказом об увольнении неоднократное неисполнение Шевляковым Д.П. трудовых обязанностей выразилось в очередном отсутствии его без уважительной причины на рабочем месте 4 мая 2012 г. в период с 9.00 до 11.00, что явилось, по мнению ответчика, грубым нарушением трудовой дисциплины, следствием систематического неисполнения Шевляковым Д.П. своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

В обоснование требований о незаконности вышеуказанного приказа истец ссылаясь на то, что его отсутствие на рабочем месте 4 мая 2012 г. было

обусловлено уважительной причиной, а именно участием в указанный день с 9 до 11 часов в учебно-методическом семинаре «Общение на уроке русского языка как иностранного: факторы стимулирования коммуникативного взаимодействия» для студентов и преподавателей, который проходил в аудитории 25 главного корпуса [REDACTED].

Установив, что в таблице учета рабочего времени за 4 мая 2012 г. указано о работе Шевляковым Д.П. в качестве начальника первого отдела в течение 8 часов, суд также пришел к выводу о том, что нахождение истца на семинаре было согласовано с работодателем, в связи с чем оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности у ответчика не имелось.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет ранее наложенное дисциплинарное взыскание. С учетом того, что приказ от 28 апреля 2012 г. № 151-к об объявлении истцу выговора, положенный в основу приказа об увольнении, был признан судом незаконным, у суда имелись основания для признания незаконным и приказа от 30 мая 2012 г. № 194-к об увольнении Шевлякова Д.П.

Признавая вышеуказанный приказ об увольнении Шевлякова Д.П. незаконным, суд первой инстанции правомерно учел, что увольнение истца, являющегося членом первичной профсоюзной организации сотрудников [REDACTED], произведено с нарушением требований ч. 2 ст. 82 и ст. 373 ТК РФ, а именно до получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Соответствующий запрос был направлен ответчиком в выборный орган первичной профсоюзной организации 31 мая 2012 г., то есть после издания приказа от 30 мая 2012 г. № 194-к о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Довод апелляционной жалобы ответчика о том, что применение к работнику дисциплинарного взыскания не требует согласования с выборным органом профсоюзной организации, основан на ошибочном толковании норм трудового законодательства.

В соответствии с ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника.

Поскольку истец являлся членом профсоюза, то в силу приведенной нормы дисциплинарное взыскание в виде увольнения могло быть применено к нему только после согласования с выборным органом профсоюзной организации и с соблюдением установленных законом сроков. Отсутствие такого согласования до увольнения истца свидетельствовало о нарушении ответчиком порядка применения дисциплинарного взыскания и правомерно было учтено судом при рассмотрении требований о признании приказа от 30 мая 2012 г. № 194-к незаконным.

Разрешая требования о признании незаконным приказа от 4 июля 2012 г. № 236-к о расторжении с Шевляковым Д.П. трудового договора и увольнении его с работы с 5 июля 2012 г., суд установил, что основанием для вынесения этого приказа послужили те же обстоятельства, что и при издании приказа об увольнении истца от 30 мая 2012 г. № 194-к, в связи с чем правильно признал этот приказ вынесенным с нарушением требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, предусматривающей применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания.

Установив, что дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения были наложены на Шевлякова Д.П. с нарушением требований ст.ст. 82, 192, 193, 373 ТК РФ, суд правомерно признал приказы о наложении указанных дисциплинарных взысканий незаконными и, руководствуясь ст. 394 ТК РФ, восстановил истца на работе в прежней должности, а также обязал ответчика оплатить истцу период вынужденного прогула и выплатить компенсацию морального вреда.

Судебная коллегия находит приведенные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами.

Довод апелляционной жалобы о том, что истцом не было представлено доказательств причинения ему нравственных страданий, поэтому в его пользу не подлежала взысканию компенсация морального вреда, не основан на законе, поскольку статьями 237 и 394 ТК РФ предусмотрено право работника, уволенного без законного основания, на компенсацию морального вреда. При этом сам факт незаконного увольнения является основанием для взыскания такой компенсации. Размер компенсации морального вреда, подлежащей взысканию в пользу Шевлякова Д.П., был определен судом исходя из конкретных обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных ему нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости.

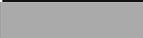
Довод апелляционной жалобы о том, что издание двух приказов об увольнении Шевлякова Д.П. не являлось нарушением норм трудового законодательства, поскольку в силу статей 84.1 и 193 ТК РФ применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения и прекращение трудового договора с работником должны быть оформлены отдельными приказами, основан на ошибочном толковании норм трудового права. Издание приказа от 30 мая 2012 г. № 194-к о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения само по себе свидетельствовало о расторжении с ним трудового договора, поскольку указанное в этом приказе основание увольнения, а именно п. 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ, содержится в перечне оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренном ст. 81 ТК РФ. В силу п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) является основанием прекращения трудового договора. Таким образом, оснований для издания приказа от 4 июля 2012 г.

№ 236-к о прекращении с истцом трудового договора после увольнения его на основании приказа от 30 мая 2012 г. № 194-к у ответчика не имелось.

С учетом приведенных обстоятельств постановленное по делу решение суда следует признать законным и обоснованным, а доводы апелляционной жалобы несостоятельными.

С учётом изложенного, руководствуясь статьями 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

определила:

решение Камчатского краевого суда от 7 августа 2012 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «      – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

