

7



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 18-КГ13-40

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

19 июля 2013 года

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

председательствующего
судей

Назаровой А.М.
Гуляевой Г.А., Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Озеровой О.А. к Департаменту образования и науки Краснодарского края о возложении обязанности внести записи в трудовую книжку, взыскании недоплаченной заработной платы, оплаты за время вынужденного прогула, взыскании компенсации при увольнении, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе Сидоровой С.М., поданной в интересах Озеровой О.А., на постановление президиума Краснодарского краевого суда от 5 декабря 2012 года, которым отменены решение Советского районного суда г. Краснодара от 25 июля 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 сентября 2012 года о частичном удовлетворении исковых требований, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., выслушав объяснения представителя Озеровой О.А. – Сидоровой С.М., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения представителя Министерства образования и науки Краснодарского края Зубко М.С., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

У С Т А Н О В И Л А :

Озерова О.А. с 1 сентября 2005 года работала [] Государственного специального (коррекционного) образовательного учреждения школы № [] г. [].

Приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 19 июля 2010 года № 250-л Озерова О.А. уволена в связи с прекращением трудового договора по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, данная запись внесена в её трудовую книжку.

В результате проверки Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведённой в отношении Департамента образования и науки Краснодарского края, было выявлено нарушение работодателем трудовых прав Озеровой О.А., выразившееся в задержке выдачи трудовой книжки.

Приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 29 сентября 2010 года № 363-л в приказ от 19 июля 2010 года № 250-л внесены изменения в части даты увольнения с указанием об увольнении с 11 августа 2010 года. В трудовую книжку внесена запись о признании недействительной записи от 19 июля 2010 года, а также внесена новая запись об увольнении Озеровой О.А. 11 августа 2010 года в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица и собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поскольку внесение в трудовую книжку не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения лишило её возможности трудоустроиться, компенсация, предусмотренная статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации, ей не выплачена, Озерова О.А. обратилась в суд с иском к Департаменту образования и науки Краснодарского края о признании недействительной записи в трудовой книжке от 11 августа 2010 года, возложении обязанности на ответчика внести запись об увольнении согласно вновь изданному приказу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 19 июля 2010 года по день внесения записи об увольнении в трудовую книжку согласно статье 234 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскании недоплаченной заработной платы, компенсации при увольнении и компенсации морального вреда.

Впоследствии истец отказалась от требований в части признания недействительной записи в трудовой книжке от 11 августа 2010 года, возложении обязанности внести запись об увольнении согласно вновь изданному приказу.

Решением Советского районного суда г. Краснодара от 25 июля 2012 года исковые требования Озеровой О.А. удовлетворены частично. С Департамента образования и науки Краснодарского края в пользу Озеровой О.А. взыскано: в счёт заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации при увольнении [] руб. [] коп., судебные издержки в размере [] руб., в счёт компенсации морального вреда - [] руб., в удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 сентября 2012 года указанное решение суда оставлено без изменения.

Постановлением президиума Краснодарского краевого суда от 5 декабря 2012 года данные судебные постановления отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 14 июня 2013 года кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационной жалобе Сидоровой С.М., поданной в интересах Озеровой О.А., направленной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации ставится вопрос об отмене постановления президиума Краснодарского краевого суда от 5 декабря 2012 года и оставлении в силе решения Советского районного суда г. Краснодара от 25 июля 2012 года и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 сентября 2012 года.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения.

Разрешая спор, суд первой инстанции установил, что запись об изменении даты увольнения внесена в трудовую книжку истца 9 ноября 2010 г., трудовая книжка была направлена по почте Озеровой О.А., в связи с чем суд пришёл к выводу о том, что в период с 11 августа 2010 года по 9 ноября 2010 года по вине работодателя в связи с внесением в трудовую книжку записи, не соответствующей федеральному закону, Озерова О.А. незаконно была лишена права трудиться, поэтому в соответствии с частью 4 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации в пользу Озеровой О.А. подлежит взысканию не полученный ею заработок за указанный период, а также проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы.

При этом, удовлетворяя требования истца в части взыскания компенсации за досрочное расторжение трудового договора, предусмотренной статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации, суд исходил из того, что увольнение Озеровой О.А. было вызвано не совершением ею виновных действий или не выполнением своих обязанностей не надлежащим образом, а принятием решения работодателя.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления, президиум Краснодарского краевого суда сослался на то, что Озерова О.А. неоднократно уклонялась от предоставления работодателю трудовой книжки, что свидетельствует о наличии в её действиях признаков злоупотребления правом, кроме того на момент увольнения у истца имелось дисциплинарное взыскание в виде выговора, в связи с чем, работодателем правомерно не была выплачена компенсация, предусмотренная статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации.

Между тем, Судебная коллегия находит приведенные выводы президиума краевого суда ошибочными, основанными на неправильном применении норм материального и процессуального права по следующим основаниям.

В соответствии с частью 4 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно части 4 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Пунктом 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках» установлено, что при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за всё время задержки заработок.

При этом днём увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку.

Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами.

Таким образом, законодатель возмощность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки связывает с виновным поведением работодателя.

Из материалов дела следует, что в результате проверки Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае было выявлено нарушение работодателем трудовых прав Озеровой О.А., что и явилось следствием издания нового приказа об увольнении истца от 29 сентября 2010 г. № 363-л,

которым изменена дата увольнения и в трудовую книжку внесена новая запись об увольнении.

При таких обстоятельствах у истца в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации имеется право на получение заработной платы за время вынужденного прогула по день внесения записи об увольнении в трудовую книжку.

Президиум краевого суда, отменяя судебные постановления, указал на наличие у истца на момент увольнения выговора, который был ей объявлен 4 марта 2010 года, в связи с чем у Озеровой О.А. отсутствует право на компенсацию, предусмотренную статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однако статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения его действия по решению собственника имущества организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Судом первой инстанции было установлено, что увольнение Озеровой О.А. было вызвано не совершением ею виновных действий или не выполнением своих обязанностей не надлежащим образом, а принятием решения работодателя.

В пункте 4.1 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года № 3-П указывалось, что федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя - в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием).

Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации (пункт 4.2).

К числу таких гарантий относится предусмотренная статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во

взаимосвязи с положениями статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

Следовательно, невыплата работнику такой компенсации при условии, что он не совершал никаких виновных действий, дающих основание для его увольнения, должна рассматриваться как нарушение работодателем порядка увольнения работника.

Если же увольнение произведено в связи с виновным неисполнением руководителем организации своих обязанностей, то работодатель обязан указать конкретную причину увольнения и при разрешении спора в суде представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями руководителя.

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о её размере не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию. Вопрос о размере компенсации, как следует из статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, должен решаться по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке. Суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником, а в случае возникновения спора - по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и характера данной компенсационной выплаты.

Таким образом, расторжение трудового договора по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором.

Данное толкование норм Трудового кодекса Российской Федерации было дано в определении Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 4 мая 2012 года, вынесенном по делу по иску Озеровой О.А. к Департаменту образования и науки Краснодарского края о понуждении внесения записи в трудовую книжку об увольнении, взыскании недополученной заработной платы, оплаты за время вынужденного прогула, компенсации при увольнении и компенсации морального вреда.

В соответствии с частью 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации указания вышестоящего суда о толковании закона являются обязательными для суда, вновь рассматривающего дело.

Суд первой и апелляционной инстанций учли указанные разъяснения при разрешении данного спора, которые президиум Краснодарского краевого суда во внимание не принял, чем нарушил положения части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Кроме того, согласно части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их предоставления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными.

В силу статьи 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При этом частью 2 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что суд кассационной инстанции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были опровергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Таким образом, только суду первой и апелляционной инстанций предоставлено право оценивать имеющиеся в деле доказательства и устанавливать обстоятельства дела.

Как следует из материалов дела, обстоятельства, свидетельствующие о нарушении работодателем трудовых прав истца, были установлены при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций, представленным по делу доказательствам дана правовая оценка и сделаны соответствующие выводы.

Таким образом, президиум Краснодарского краевого суда, отменяя судебные постановления, вышел за пределы своей компетенции и фактически произвел переоценку доказательств по делу, которые до этого были полно и всесторонне исследованы и оценены судебными инстанциями.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает постановление президиума Краснодарского краевого суда от 5 декабря 2012 года незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального и процессуального права и подлежащим отмене, а решение Советского районного суда г. Краснодара от 25 июля 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 сентября 2012 года оставлению в силе.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

ОПРЕДЕЛИЛА:

постановление президиума Краснодарского краевого суда от 5 декабря 2012 года отменить, оставить в силе решение Советского районного суда г. Краснодара от 25 июля 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 сентября 2012 года.

Председательствующий

Судьи