ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-97

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 5 августа 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 августа 2019 г. гражданское дело по иску Кононыхиной Елены Анатольевны к государственному автономному профессиональному образовательному учреждению г. Москвы «Московский образовательный комплекс им. Виктора Талалихина» о признании незаконными приказов, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Кононыхиной Елены Анатольевны на решение Люблинского районного суда г. Москвы от 14 июня 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения представителей Кононыхиной Е.А. по

доверенности Евсеева М.А. и Сбитнева Ю.В., поддержавших доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кононыхина Елена Анатольевна 7 февраля 2018 г. обратилась в суд с иском, уточненным в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к государственному автономному профессиональному образовательному учреждению г. Москвы «Московский образовательный комплекс им. Виктора Талалихина» (далее также – Московский образовательный комплекс им. В. Талалихина, образовательное учреждение, работодатель), в котором просила признать незаконными и отменить приказ работодателя от 11 декабря 2017 г. о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, приказы от 22 января 2018 г. об увольнении, о расторжении трудового договора и ее увольнении по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, восстановить ее на работе в Московском образовательном комплексе им. В. Талалихина в должности учителя, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула на момент вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

В обоснование заявленных требований Кононыхина Е.А. ссылалась на то, что в соответствии с трудовым договором от 1 сентября 2004 г. она была принята на работу в образовательное учреждение среднюю общеобразовательную школу № 918 на должность учителя. 28 августа 2012 г. между сторонами трудового договора заключено дополнительное соглашение о совмещении профессий, Кононыхиной Е.А. установлена доплата за совмещение по должности инструктора по физической культуре. На основании приказа Департамента образования г. Москвы от 7 мая 2014 г. государственное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 918 реорганизована в форме слияния в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение г. Москвы «Московский образовательный комплекс им. Виктора Талалихина».

Приказом работодателя от 11 декабря 2017 г. Кононыхина Е.А. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение трудовой дисциплины по факту получения ученицей Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина С[redacted] травмы ноги при сопровождении Кононыхиной Е.А. учеников на урок физической культуры.

Приказом работодателя от 22 января 2018 г. № ОД-64 к Кононыхиной Е.А. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, и приказом работодателя от 22 января 2018 г. № 16/9-ла трудовой договор с Кононыхиной Е.А. расторгнут и она уволена с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. К данной дисциплинарной ответственности Кононыхина Е.А. привлечена по факту получения 15 января 2018 г. ученицей Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина Р травмы пальца на правой руке во время проведения урока физкультуры при изучении элементов игры в баскетбол.

Кононыхина Е.А. указывала на то, что названные приказы работодателя являются незаконными, дисциплинарных проступков она не совершала, у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения. При этом работодателем не выяснялись обстоятельства дисциплинарных проступков, не устанавливалась вина Кононыхиной Е.А. в их совершении, причинно-следственная связь между ее действиями и наступившими последствиями. В приказах не указано, какие конкретно действия Кононыхиной Е.А. работодатель счел нарушением должностных обязанностей учителя. При наложении дисциплинарных взысканий работодателем не учтена тяжесть совершенных Кононыхиной Е.А. проступков и предшествующее ее отношение к работе, а именно трудовые качества и отношение к труду, ее более чем тридцатилетний стаж трудовой деятельности, из которого шестнадцать лет педагогической деятельности в средней общеобразовательной школе № 918.

Не соглашаясь с законностью привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде замечания, Кононыхина Е.А. приводила доводы о том, что травма ноги получена ученицей С і 30 ноября 2017 г., когда Кононыхина Е.А. сопровождала учеников из класса на занятия по физической культуре в спортивный зал, хотя сопровождение учеников из класса в спортивный зал не входило в круг ее должностных обязанностей, определенных локальными актами работодателя. При этом ею были обеспечены безопасность и охрана детей, травмирование С і произошло по причинам, не зависящим от нее как учителя, в связи с чем не может рассматриваться как должностной проступок (неисполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей).

Кроме того, по мнению Кононыхиной Е.А., работодателем нарушены гарантии, предоставленные ей положениями статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» как члену участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса.

Решением Люблинского районного суда г. Москвы от 14 июня 2018 г. в удовлетворении исковых требований Кононыхиной Е.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

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

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 9 апреля 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 26 июня 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций.

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; далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что приказом директора образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 918 от 31 января 2002 г. № 18 Кононыхина Е.А. назначена с 1 февраля 2002 г. на должность учителя физического воспитания в начальной школе.

1 сентября 2004 г. между образовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 918 и Кононыхиной Е.А. заключен трудовой договор, в соответствии с которым Кононыхина Е.А. принята в образовательное учреждение среднюю общеобразовательную школу № 918 на должность учителя (л.д. 7–8).

В дальнейшем между государственным бюджетным образовательным учреждением г. Москвы средней общеобразовательной школой № 918 и Кононыхиной Е.А. 28 августа 2012 г. и ежегодно заключались дополнительные соглашения об установлении Кононыхиной Е.А. доплаты за совмещение по должности инструктора по физической культуре.

Приказом Департамента образования г. Москвы от 7 мая 2014 г. государственное бюджетное образовательное учреждение г. Москвы средняя общеобразовательная школа № 918 реорганизовано в форме слияния в

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение г. Москвы «Московский образовательный комплекс им. Виктора Талалихина» (л.д. 6).

Приказом директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 11 декабря 2017 г. № ОД-1328/1 в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей – пункта 3.16 должностной инструкции учителя, нарушением пункта 1.3 инструкции по охране труда, ослаблением контроля со стороны учителя за поведением обучающихся к Кононыхиной Е.А. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. Основанием для применения дисциплинарного взыскания послужили: объяснительная записка Кононыхиной Е.А. и копия заключения комиссии по расследованию несчастного случая.

Согласно заключению комиссии Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 5 декабря 2017 г. нарушение Кононыхиной Е.А. пункта 3.16 должностной инструкции учителя, пункта 1.3 инструкции по охране труда для преподавателя физкультуры выразилось в том, что 30 ноября 2017 г. в коридоре второго этажа образовательного учреждения во время сопровождения учителем физической культуры Кононыхиной Е.А. учеников 3 «г» класса в спортивный зал на урок в результате нарушения обучающимися правил поведения ученица С[redacted] оступилась, подвернула ногу и упала, в результате чего получила травму ноги. Комиссия определила, что причинами этого несчастного случая явились ослабление контроля со стороны учителя за поведением обучающихся и нарушение правил поведения обучающимися.

По обстоятельствам случившегося 30 ноября 2017 г. Кононыхина Е.А. представила 1 декабря 2017 г. на имя директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина объяснительную записку.

Приказом директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 22 января 2018 г. № ОД-64 в связи с неоднократным ненадлежащим исполнением должностных обязанностей без уважительных причин: нарушением пункта 3.16 должностной инструкции учителя, пункта 4.1 инструкции по охране труда для преподавателя физкультуры, инструкции по охране труда при проведении занятий по спортивным и подвижным играм, неоказанием первой доврачебной помощи при получении травмы учеником на уроке, невызовом скорой помощи и сокрытием от руководства наличия несчастного случая, – к учителю Кононыхиной Е.А. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для применения к Кононыхиной Е.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения явились: объяснения Кононыхиной Е.А., заключение комиссии от 22 января 2018 г. по проверке факта получения ученицей образовательного учреждения травмы 15 января 2018 г., докладная записка специалиста по охране труда Панова В.Ю., согласно которой ученица 4 «г» класса Р[redacted] 15 января 2018 г. получила травму правой руки

(мизинца) на уроке физической культуры, по поводу чего она вечером 16 января 2018 г. обратилась в травматологический пункт.

Приказом директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 19 января 2018 г. назначена комиссия по проверке факта получения Р[redacted] травмы (перелома фаланги мизинца правой кисти).

Заключением комиссии Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 22 января 2018 г. установлено, что травма получена ученицей 4 «г» класса Р[redacted] 15 января 2018 г. на уроке физической культуры при изучении элементов игры в баскетбол. Р[redacted] обращалась к учителю физкультуры Кононыхиной Е.А. с жалобой на боль в пальце руки. Кононыхина Е.А. осмотрела палец Р[redacted] состояние ребенка не вызвало у нее опасений, она посчитала травму незначительной и не увидела необходимости оказания медицинской помощи Р[redacted] порекомендовала ученице подержать руку под струей холодной воды и отправила ее на следующий урок. Комиссия пришла к выводу о том, что Кононыхиной Е.А. допущено нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении требований Департамента образования г. Москвы о необходимости оказания медицинской помощи при обращениях детей с жалобами на состояние здоровья; не выполнено требование о необходимости оперативного извещения руководства о каждом несчастном случае; нарушено требование о необходимости оказания первой доврачебной помощи и вызова скорой помощи при травмах. Комиссия рекомендовала привлечь учителя Кононыхину Е.А. к строгой дисциплинарной ответственности.

22 января 2018 г. Кононыхиной Е.А. на имя директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина подана служебная записка, в которой она изложила обстоятельства обращения к ней 15 января 2018 г. ученицы Р[redacted] (в служебной записке именует ученицу Р[redacted] А.) на уроке физической культуры с жалобой на боль в руке, отметив, что состояние здоровья ученицы после осмотра у нее не вызвало опасений.

Приказом директора Московского образовательного комплекса им. В. Талалихина от 22 января 2018 г. № 16/9-ла трудовой договор с Кононыхиной Е.А. расторгнут и она уволена с занимаемой должности учителя по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Основание к увольнению в приказе не указано. В нем также сделана отметка о том, что Кононыхина Е.А. с приказом ознакомлена, от подписания отказалась.

Согласно справке председателя территориальной избирательной комиссии района Печатники г. Москвы от 7 февраля 2018 г. Кононыхина Е.А. является членом участковой избирательной комиссии избирательного участка № 1570 с правом решающего голоса.

Разрешая спор в части исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании незаконным приказа работодателя от 11 декабря 2017 г. о

применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении этих исковых требований, поскольку исходил из наличия у ответчика оснований для применения к Кононыхиной Е.А. данного дисциплинарного взыскания в связи с ненадлежащим исполнением ею должностных обязанностей, выразившимся в ослаблении контроля со стороны учителя Кононыхиной Е.А. за поведением обучающихся во время сопровождения учеников в спортивный зал на урок физической культуры, что повлекло получение травмы ученицей 3 «г» класса образовательного учреждения С

Рассматривая исковые требования Кононыхиной Е.А. о признании незаконными приказов работодателя от 22 января 2018 г. № ОД-64, № 16/9-ла об увольнении и расторжении трудового договора и отказывая в удовлетворении этих исковых требований, суд первой инстанции указал, что факт невыполнения Кононыхиной Е.А. после получения травмы на уроке физической культуры ученицей 4 «г» класса образовательного учреждения Р обязанностей, предусмотренных пунктами 3.16 должностной инструкции учителя и пункта 4.2 инструкции по охране труда при проведении занятий по спортивным и подвижным играм ИОТ 028-014, а именно немедленно оказать первую помощь пострадавшему, сообщить об этом работодателю, при необходимости отправить пострадавшего в ближайшее лечебное учреждение, имел место. Поскольку на момент увольнения Кононыхина Е.А. имела дисциплинарное взыскание в виде замечания, наложенное приказом работодателя от 11 декабря 2017 г., суд пришел к выводу о законности увольнения Кононыхиной Е.А. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Суд первой инстанции отметил, что работодателем соблюдена процедура привлечения Кононыхиной Е.А. к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также порядок ее увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказав в удовлетворении исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании незаконными приказов о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, об увольнении и о расторжении трудового договора, суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения производных исковых требований о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Суд апелляционной инстанции счел, что примененные к Кононыхиной Е.А. дисциплинарные взыскания в виде замечания и увольнения соразмерны тяжести совершенных ею проступков.

Суд апелляционной инстанции признал необоснованными доводы апелляционной жалобы Кононыхиной Е.А. о том, что суд первой инстанции не принял во внимание то обстоятельство, что она является членом участковой

избирательной комиссии с правом решающего голоса, в связи с чем она не могла быть уволена с занимаемой должности по инициативе работодателя до окончания срока ее полномочий. Суд апелляционной инстанции указал, что у суда первой инстанции отсутствовали основания для удовлетворения исковых требований Кононыхиной Е.А. с учетом названного обстоятельства, так как она уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а доказательств, свидетельствующих о том, что ее увольнение связано с исполнением ею публично-правовых функций члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса, представлено не было.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

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

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части первая – шестая данной статьи).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть первая статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и

на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

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

По смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника, с которыми работник был ознакомлен работодателем под роспись.

Работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Обращаясь в суд с исковыми требованиями о признании ее увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, Кононыхина Е.А. ссылалась на то, что дисциплинарных проступков она не совершала, у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения, и, кроме того, работодатель не имел права ее увольнять, так как она является членом участковой избирательной комиссии избирательного участка № 1570 с правом решающего голоса.

В соответствии с пунктом 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ (далее – Федеральный закон «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации») член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании,

кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

По буквальному смыслу положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», исключается возможность увольнения по инициативе работодателя любого лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий (равно как и увольнение лица, исполняющего с правом совещательного голоса полномочия члена избирательной комиссии в период избирательной кампании), причем по любому из предусмотренных статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации оснований, включая грубое нарушение своих трудовых обязанностей заместителем руководителя организации. Соответственно, и судебная практика исходит из того, что для признания увольнения работника незаконным достаточно лишь подтвердить его членство в избирательной комиссии с правом решающего либо совещательного голоса, не давая оценки обстоятельствам совершенного им правонарушения (абзац третий пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Таким образом, действующее законодательство и практика его применения придают запрету на увольнение по инициативе работодателя лиц, осуществляющих полномочия членов избирательных комиссий, абсолютный характер, что, по сути, означает освобождение таких работников от ответственности в виде увольнения за грубое нарушение трудовых обязанностей и необходимость продолжения с ними трудовых правоотношений даже в случае причинения работодателю значительного материального ущерба (абзац четвертый пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Между тем, как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 20 февраля 1996 г. № 5-П, гарантии, предоставляемые членам избирательных комиссий, в том числе в трудовых правоотношениях, не являются их личной привилегией, имеют публично-правовой характер, призваны служить публичным интересам, обеспечивая их повышенную охрану законом именно в силу осуществляемых ими публично-значимых полномочий, ограждая их в соответствующий период от необоснованных преследований и способствуя беспрепятственной деятельности избирательных комиссий, их самостоятельности и независимости (абзац пятый пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Выступая лишь способом обеспечения исполнения публично-значимых функций, запрет на увольнение работника - члена избирательной комиссии по инициативе работодателя не должен трактоваться как исключающий любую возможность его увольнения за грубое нарушение трудовых обязанностей, в том числе когда оно не имеет отношения к исполнению полномочий члена избирательной комиссии. Иное понимание сути запрета на увольнение работника - члена избирательной комиссии как гарантии его независимости,

обеспечиваемой в публично-значимых целях, создает возможность злоупотребления правом, предоставляет данному лицу необоснованные по сравнению с другими работниками преимущества, нарушает баланс частных и публичных интересов, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям статей 8, 19, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Вопрос же о том, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии, в каждом конкретном случае разрешается судом в ходе рассмотрения иска этого лица о восстановлении на работе (абзацы шестой и седьмой пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Аналогичная правовая позиция высказана Конституционным Судом Российской Федерации в определении от 1 июня 2010 г. № 840-О-О.

Из изложенных нормативных положений и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что не допускается увольнение по инициативе работодателя любого лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий. Увольнение такого работника по инициативе работодателя, в том числе по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, возможно, если это увольнение не имеет отношения к исполнению данным работником полномочий члена избирательной комиссии. При этом суд в каждом конкретном случае в ходе рассмотрении иска такого лица о восстановлении на работе должен выяснить, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие дисциплинарного проступка, основания применения к работнику дисциплинарного взыскания, условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Кононыхиной Е.А. применены неправильно, а положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» и правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу увольнения по инициативе работодателя лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, не применены. Вследствие этого спор по иску Кононыхиной Е.А. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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

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

По данному делу для рассмотрения исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании незаконным приказа работодателя от 11 декабря 2017 г. о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания с учетом их обоснования, возражений ответчика на эти исковые требования, норм права, подлежащих применению по делу, необходимо было выяснить следующие юридически значимые обстоятельства:

– какую должность занимала Кононыхина Е.А. в образовательной организации (учителя, инструктора по физической культуре или учителя физической культуры); какими должностными инструкциями регламентировалась ее работа; была ли Кононыхина Е.А. в установленном порядке ознакомлена работодателем с этими инструкциями;

– было ли допущено Кононыхиной Е.А. виновное нарушение трудовых обязанностей 30 ноября 2017 г. при сопровождении учеников 3 «г» класса на урок физической культуры и какие при этом должностные обязанности были нарушены Кононыхиной А.Е.; какие конкретно действия/бездействие Кононыхиной Е.А. привели к несчастному случаю с ученицей 3 «г» класса С

В результате неправильного применения норм Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и нарушения норм процессуального права суды первой и апелляционной инстанций названные обстоятельства, имеющие значение для дела, не определили и не установили.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании незаконным приказа работодателя от 11 декабря 2017 г. о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, судебные инстанции сослались на то, что истцом не была исполнена обязанность обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса, что выразилось в ослаблении контроля за поведением учащихся, однако судебные инстанции не проверили и не установили, в чем заключалось ослабление контроля со стороны Кононыхиной Е.А., какие конкретно действия или бездействие истца свидетельствовали об ослаблении с ее стороны контроля за учениками 3 «г» класса образовательной организации и привели к случившемуся с ученицей этого класса С

Между тем в обоснование исковых требований о признании незаконным приказа работодателя от 11 декабря 2017 г. Кононыхина Е.А. указывала на то, что в ее должностные обязанности не входило сопровождение обучающихся из класса в спортивный зал, эту обязанность по умолчанию возложил на нее работодатель, при сопровождении 30 ноября 2017 г. учеников 3 «г» класса в спортивный зал ею были обеспечены безопасность и охрана детей, травмирование С[redacted] произошло по причинам, не зависящим от нее как учителя, в заключении комиссии работодателя относительно данного несчастного случая не указано, какие конкретно нарушения должностных обязанностей допустила Кононыхина Е.А. и имеется ли связь между допущенными нарушениями и несчастным случаем, произошедшим с С[redacted]

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Кононыхиной Е.А., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по ее мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства, имеющие значение для дела, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона, касающихся доказательств и доказывания в гражданском процессе, не установили и не приняли во внимание, что представитель работодателя в судебном заседании суда первой инстанции 14 июня 2018 г. не смог пояснить, в чьи обязанности, классного руководителя или Кононыхиной Е.А., входило сопровождение обучающихся в спортивный зал.

При таких обстоятельствах выводы судебных инстанций о том, что дисциплинарное взыскание в виде замечания применено к Кононыхиной Е.А. обоснованно, нельзя признать правомерными.

Для разрешения спора в части исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании незаконным ее увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и о восстановлении на работе с учетом доводов Кононыхиной Е.А., приведенных ею в обоснование этих требований, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства:

– не было ли увольнение Кононыхиной ЕА. связано с исполнением ею обязанностей члена участковой избирательной комиссии избирательного участка № 1570 с правом решающего голоса и способом оказания давления на нее, преследования либо наказания ее в связи с исполнением ею полномочий члена избирательной комиссии с правом решающего голоса в период избирательной кампании по выборам Президента Российской Федерации в 2018 году;

– было ли допущено Кононыхиной Е.А. виновное нарушение трудовых обязанностей 15 января 2018 г. при проведении урока физкультуры в 4 «г» классе, могло ли оно являться основанием для расторжения работодателем трудового договора с Кононыхиной Е.А. исходя из обстоятельств и последствий случившегося;

– при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась ли работодателем тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Кононыхиной Е.А., ее отношение к труду.

Суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Кононыхиной Е.А. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе в результате неправильного применения норм материального права и норм процессуального права не определили и не установили приведенные юридически значимые обстоятельства, не оценили доказательства по делу, как это предписывает процессуальный закон (статья 67 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской полагает необходимым обратить внимание на то, что судом первой инстанции в нарушение предписаний части 3 и 4 статьи 198 ГПК РФ не дана правовая оценка доводам Кононыхиной Е.А. о незаконности ее увольнения как члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса. Обстоятельства, связанные с ее статусом и имеющие значение для дела, судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований Кононыхиной Е.А. установлены не были, предметом исследования и оценки в нарушение требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Суд апелляционной инстанции не устранил допущенные судом первой инстанции нарушения, сославшись лишь на отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что увольнение Кононыхиной Е.А. связано с исполнением ею публично-правовых функций члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса.

При рассмотрении настоящего спора судами были допущены и другие существенные нарушения норм права.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе

суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Кононыхиной Е.А. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение Кононыхиной Е.А., ее отношение к труду.

Вместе с тем в материалах дела содержится объяснение классного руководителя 4 «г» класса Шашковой М.В. от 17 января 2018 г., в котором указано, что после урока физической культуры 15 января 2018 г. ее ученица (именует ученицу в объяснительной Р А.) по поводу травмы руки к ней не обращалась, на следующий день 16 января 2018 г. находилась в школе на уроках без повязки, на травму не жаловалась, выполняла письменные задания (л.д. 120).

25 января 2018 г. Гайдарова М.В. – мать ученицы 4 «г» класса Р – написала объяснение, что принятое руководством школы решение об увольнении Кононыхиной Е.А. считает несправедливым и необоснованным, полагает, что случившаяся травма ее дочери была следствием непреодолимой силы, предотвратить ее наступление ни учитель, ни ученики, ни другие участники событий не могли. Действия учителя Кононыхиной Е.А. после получения травмы ее дочерью оценивает как в полной мере соответствующие обязанностям педагога и степени тяжести полученной травмы (л.д. 148).

Названные обстоятельства, связанные с несчастным случаем, произошедшим с Р 15 января 2017 г. на уроке физической культуры и послужившим поводом к применению к Кононыхиной Е.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не получили правовой оценки судебных инстанций.

Кононыхина Е.А. при обращении в суд с исковыми требованиями указывала, что она имеет более чем тридцатилетний стаж трудовой деятельности, из которого шестнадцать лет педагогической деятельности в средней общеобразовательной школе № 918 (переименована в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение г. Москвы «Московский образовательный комплекс им. Виктора Талалихина»), дисциплинарных взысканий за свой многолетний стаж работы не имела. Эти обстоятельства, относящиеся к личности Кононыхиной Е.А., подлежащие принятию во внимание при наложении дисциплинарного взыскания (часть

пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), также не стали предметом исследования судебных инстанций.

Ввиду изложенного выводы судебных инстанций о том, что увольнение Кононыхиной Е.А. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обоснованно, соответствует требованиям трудового законодательства и оснований для признания его незаконным не имеется, являются неправомерными.

С учетом приведенного выше состоявшиеся по делу судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Кононыхиной Е.А., что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ,

определила:

решение Люблинского районного суда г. Москвы от 14 июня 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Люблинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи