



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 25-КГ21-17-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

28 февраля 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 28 февраля 2022 г. кассационную жалобу Желтовой Александры Сергеевны и её представителя по доверенности Чугошкина Игоря Геннадьевича на решение Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г.

по делу № 2-1578/2020 Ленинского районного суда г. Астрахани по иску Желтовой Александры Сергеевны к обществу с ограниченной ответственностью «Терминал» о признании приказов незаконными, положений должностной инструкции недействующими, восстановлении на работе, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей принятые по делу судебные постановления незаконными, подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Желтова А.С. 20 апреля 2020 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Терминал» (далее также – ООО «Терминал», работодатель) о признании приказов незаконными, положений должностной инструкции недействующими, восстановлении на работе, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование заявленных требований Желтова А.С. указала, что состояла в трудовых отношениях с ООО «Терминал», работала в должности кассира (билетного), с ней 1 февраля 2017 г. заключён трудовой договор.

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 15 июля 2019 г. Желтова А.С. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение требований пунктов 3.26, 3.27 должностной инструкции кассира (билетного), выразившееся в некорректном и грубом обращении с пассажиром.

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 9 апреля 2020 г. № 52-к к Желтовой А.С. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение раздела 2 пункта 2.1.2 трудового договора от 1 февраля 2017 г., пункта 2.4 раздела 2 и пункта 3.2 раздела 3 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Терминал», должностной инструкции кассира (билетного).

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 10 апреля 2020 г. № 54 Желтова А.С. была 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).

По мнению Желтовой А.С., приказы о привлечении её к дисциплинарной ответственности являются незаконными, поскольку дисциплинарных проступков она не совершала, с должностной инструкцией работодатель её не ознакомил, применённые к ней дисциплинарные взыскания несоразмерны вменяемым ей работодателем проступкам. Кроме того, Желтова А.С. полагала, что кассир (билетный) не может выполнить требования пунктов 3.26, 3.27 должностной инструкции кассира (билетного) о создании для пассажиров комфортных условий, о принятии мер по обеспечению отсутствия очередей, ликвидации конфликтных ситуаций.

Желтова А.С. с учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просила суд признать незаконными приказы генерального директора ООО «Терминал» от 15 июля 2019 г., от 9 апреля 2020 г. № 52-к, от 10 апреля 2020 г. № 54 о привлечении её к дисциплинарной ответственности, признать недействующими пункты 3.26, 3.27 должностной инструкции кассира (билетного), восстановить её в ранее занимаемой должности, взыскать с

работодателя заработную плату за время вынужденного прогула в размере 32 000 руб.

Представитель ответчика ООО «Терминал» в суде исковые требования Желтовой А.С. не признал.

Решением Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 г. в удовлетворении исковых требований Желтовой А.С. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Желтовой А.С. и её представителя по доверенности Чугошкина И.Г. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 27 сентября 2021 г. Желтовой А.С. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на названные судебные постановления.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 8 ноября 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 18 января 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны спора, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

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 обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Желтова А.С. 1 февраля 2017 г. была принята на работу в ООО «Терминал» на должность кассира (билетного), в этот же день с Желтовой А.С. был заключён трудовой договор на неопределённый срок.

Пунктами 2.1.2, 2.1.4 трудового договора предусмотрено, что работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные работодателем и внутренними документами ООО «Терминал», оформленными в виде приказов, распоряжений и т.д.; добросовестно и надлежащим образом соблюдать все законы, правила, постановления, указы и другие нормативные акты, принятые органами государственной власти или управления, относящиеся к предмету договора.

09 января 2019 г. Желтова А.С. была ознакомлена с должностной инструкцией кассира (билетного), утверждённой генеральным директором ООО «Терминал» 9 января 2019 г. (далее – должностная инструкция).

В разделе 2 должностной инструкции определены общие обязанности кассира (билетного), к которым в том числе относится соблюдение режима работы контрагента, правил внутреннего трудового распорядка общества, трудовой дисциплины.

Разделом 3 должностной инструкции установлены должностные обязанности кассира (билетного), в их числе осуществление чёткого и вежливого обслуживания пассажиров, создание для них комфортных условий, принятие мер по обеспечению отсутствия очередей (пункт 3.26); принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций (пункт 3.27).

12 марта 2020 г. Желтова А.С. была ознакомлена с должностной инструкцией кассира (билетного), утверждённой генеральным директором ООО «Терминал» 11 марта 2020 г., в которой содержатся аналогичные требования, установленные должностной инструкцией кассира (билетного), утверждённой генеральным директором ООО «Терминал» 9 января 2019 г.

Согласно разделу 3 Правил внутреннего распорядка работников ООО «Терминал», утверждённых генеральным директором общества 2 мая 2018 г., работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 15 июля 2019 г. за неисполнение пунктов 3.26, 3.27 должностной инструкции кассира (билетного), выразившееся в некорректном и грубом обращении с пассажиром, Желтовой А.С. было объявлено замечание. Основанием для привлечения Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности послужила поступившая

25 июня 2019 г. в адрес ООО «Терминал» претензия от общества с ограниченной ответственностью «АстраханьпассажиСервис», в которой изложена жалоба пассажира Кирилина С.В. на грубое, некорректное общение с ним кассира (билетного) Желтовой А.С.

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 9 апреля 2020 г. № 52-к Желтовой А.С. объявлен выговор. Основанием для привлечения Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности являлась служебная записка старшего кассира ООО «Терминал» на имя генерального директора ООО «Терминал» от 17 марта 2020 г. (в приказе генерального директора ООО «Терминал» от 9 апреля 2020 г. № 52-к допущена описка в дате составления служебной записки), согласно которой при просмотре камер видеонаблюдения 9 марта 2020 г. совместно со старшим контролёром пассажирского транспорта было выявлено, что кассир (билетный) Желтова А.С. опоздала на рабочее место на 20 минут, чем нарушила технологический процесс автовокзала. Служебная записка аналогичного содержания была направлена генеральному директору ООО «Терминал» старшим контролёром пассажирского транспорта ООО «Терминал».

20 марта 2020 г. в адрес генерального директора ООО «Терминал» от старшего кассира и старшего контролёра пассажирского транспорта поступили служебные записки, в которых указано на систематическое нарушение кассиром (билетным) Желтовой А.С. должностной инструкции, а именно на неоднократное опоздание Желтовой А.С. на рабочее место, самовольное оставление Желтовой А.С. рабочего места, нарушение ею кассовой дисциплины, отказ в продаже билета пассажиру, оставление Желтовой А.С. своего рабочего места 20 марта 2020 г. на 27 минут с 15:00 до 15:27, изъятие Желтовой А.С. наличных денежных средств из кассы № 3.

20 марта 2020 г. Желтова А.С. представила генеральному директору ООО «Терминал» объяснительные относительно вменяемых ей нарушений при исполнении трудовых обязанностей, где Желтова А.С. привела доводы о том, что 20 марта 2020 г. она отсутствовала на рабочем месте по причине нахождения на личном приёме у директора ООО «Терминал», не продала пассажиру билет, поскольку никто не довёл до неё сведения о необходимости продажи билетов на все направления, из кассы она забрала свои личные денежные средства, которые внесла в кассу в связи с отсутствием разменной монеты.

Приказом генерального директора ООО «Терминал» от 10 апреля 2020 г. № 54 Желтова А.С. уволена с занимаемой должности 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). В качестве основания увольнения Желтовой А.С. в приказе указаны: приказ о наложении дисциплинарного взыскания от 15 июля 2019 г. № б/н (в виде замечания), приказ о наложении дисциплинарного взыскания от 9 апреля 2020 г. № 52-к (в виде выговора), объяснительная записка от 20 марта 2020 г., служебные записки старшего

кассира и старшего контролёра от 20 марта 2020 г. С приказом об увольнении Желтова А.С. была ознакомлена 10 апреля 2020 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Желтовой А.С. о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными, восстановлении на работе, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии у ответчика оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). При этом суд первой инстанции признал установленными факты наличия в действиях Желтовой А.С. ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и соблюдения ответчиком процедуры привлечения её к дисциплинарной ответственности. Суд отметил, что при увольнении Желтовой А.С. работодателем учтено её предшествующее поведение и отношение к труду, тяжесть проступков и обстоятельства, при которых они совершены.

Суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции о законности увольнения Желтовой А.С. с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, указав в мотивировочной части апелляционного определения на необходимость исключения из мотивировочной части решения суда первой инстанции обоснование вывода о неоднократном неисполнении Желтовой А.С. трудовых обязанностей ссылки на приказ работодателя от 9 апреля 2020 г. № 52-к о привлечении Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде выговора, как противоречащей разъяснениям, содержащимся в пунктах 33, 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Однако, как полагал суд апелляционной инстанции, это не свидетельствует о незаконности приказа ООО «Терминал» от 10 апреля 2020 г. № 54 об увольнении Желтовой А.С., поскольку факт неоднократности подтверждает наличие приказа от 15 июля 2019 г. о привлечении Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций, а также кассационного суда общей юрисдикции о наличии у ответчика оснований для увольнения Желтовой А.С. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила

внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий, четвёртый части второй названной статьи).

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 (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 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 (часть первая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть третья статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях 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 совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

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

Статьёй 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 учёт 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 трёх 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) совершённое 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 четвёртой 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) днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён 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 учёта 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»).

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. При этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе. 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 признаётся 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 привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом

к привлечению его к дисциплинарной ответственности, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции применены неправильно.

Суды первой и апелляционной инстанций, признавая законным приказ работодателя ООО «Терминал» от 10 апреля 2020 г. № 54 о привлечении Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не приняли во внимание, что этот приказ не содержит сведений относительно конкретного проступка, который послужил поводом для привлечения Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. При этом суды первой и апелляционной инстанций не учли, что к компетенции суда, являющегося органом по разрешению трудовых споров, относится проверка законности увольнения в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, а не принятие самостоятельного решения о наличии у ответчика возможности увольнения работника по названному основанию без установления признака неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Делая вывод о том, что факты наличия в действиях Желтовой А.С. ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и соблюдения ответчиком процедуры привлечения её к дисциплинарной ответственности установлены, суды первой и апелляционной инстанций не дали какой-либо правовой оценки доводам Желтовой А.С., приводимым ею в обоснование исковых требований при рассмотрении дела в судах первой и апелляционной инстанций, о том, что 20 марта 2020 г. она отсутствовала на рабочем месте по причине нахождения на личном приёме у директора ООО «Терминал», не продала пассажиру билет, поскольку никто не довёл до неё сведения о необходимости продажи билетов на все направления, из кассы забрала свои личные денежные средства.

Суд первой инстанции в нарушение положений статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и суд апелляционной инстанции в нарушение пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не отразили в судебных постановлениях (решении суда первой инстанции и апелляционном определении суда апелляционной инстанции) мотивы, по которым доводы ответчика ООО «Терминал» о наличии в действиях Желтовой А.С. признака неоднократности неисполнения ею без уважительных

причин трудовых обязанностей приняты ими в качестве средств обоснования выводов суда о законности увольнения Желтовой А.С., а доводы Желтовой А.С. об отсутствии с её стороны нарушений при исполнении трудовых обязанностей отвергнуты судом. Тем самым судами первой и апелляционной инстанций нарушен принцип равноправия и состязательности сторон спора (статья 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций о наличии у ответчика оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации нельзя признать правомерным.

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

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 совершён (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 придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы второй, третий, четвёртый 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 по их применению суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Желтовой А.С. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 10 апреля 2020 г.) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства,

при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Желтовой А.С., её отношение к труду.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Между тем вывод суда первой инстанции о том, что при наложении ответчиком на Желтову А.С. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, не мотивирован и не подтверждён материалами делами.

Суд апелляционной инстанции, проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции по доводам апелляционной жалобы Желтовой А.С. и исключая из системы вменяемых Желтовой А.С. работодателем нарушений приказ от 9 апреля 2020 г. № 52-к о привлечении её к дисциплинарной ответственности в виде выговора, также с учётом этого обстоятельства не дал правовой оценки соразмерности наложенного на Желтову А.С. дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести допущенных ею нарушений при исполнении трудовых обязанностей.

Учитывая приведённое выше, выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Желтовой А.С. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей не отвечают требованиям закона, так как эти выводы сделаны с нарушением норм материального права и без установления юридически значимых для разрешения настоящего спора обстоятельств.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Желтовой А.С. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Желтовой А.С. не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г. нельзя признать

законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Желтовой А.С., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных 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, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г. по делу № 2-1578/2020 Ленинского районного суда г. Астрахани отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Ленинский районный суд г. Астрахани.

Председательствующий

Судьи