ВЕРХОВНЫЙ СУД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Москва Дело № 11ВО3-17

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

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

председательствующего – Нечаева В.И.,
судей Кебы Ю.Г.,
Потапенко С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 15 августа 2003 года дело по иску Муртазина А.М. к 000 [redacted] о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании расходов по оплате услуг представителя, переданное для рассмотрения в порядке надзора по жалобе Муртазина А.М. на основании определения судьи Верховного Суда Российской Федерации Потапенко С.В. от 25 июля 2003 года.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Потапенко С.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей отменить состоявшиеся по делу судебные постановления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

у с т а н о в и л а:

Муртазин А.М. обратился в суд с иском к 000 [redacted] о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании расходов по оплате услуг представителя в сумме [redacted] рублей. В обоснование заявленных требований истец сослался на то, что приказом генерального директора 000 [redacted] Хакимова Ф.С. от 18.07.2002 г. № 284/ОК был уволен с должности начальника [redacted] карьера по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Считая увольнение незаконным, истец указывал, что каких-либо нарушений не допускал, с приказами директора от 3.07.2002 г. и 4.07.2002 г. о наложении на него дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора ознакомлен не был, объяснений с него не требовали, приказы выслали по почте; 17.07.2002 г. он находился на комбинате в г. [redacted] для решения вопросов, входящих в его непосредственные производственные обязанности. Истец указывал также, что действительной причиной увольнения явились его критические замечания в адрес генерального директора 000 [redacted] Хакимова Ф.С.

Ответчик иск не признал.

Решением Кировского районного суда г. Казани от 20.08.2002 г. в иске Муртазину А.М. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 16.09.2002 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением президиума Верховного суда Республики Татарстан от 26.03.2003 г. судебные постановления оставлены без изменения.

В надзорной жалобе Муртазин А.М. просит отменить судебные постановления, состоявшиеся по данному делу и вынести новое решение о восстановлении его в должности начальника [redacted] карьера.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит их подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

Исходя из статей 60 и 72 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его согласия.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, в силу статьи 72 Кодекса следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (статья 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией

Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то следует исходить из того, что перевод работника в другое структурное подразделение организации возможен лишь с его письменного согласия, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ).

Как видно из объяснений Муртазина А.М., после получения телефонограммы от 2.07.2002 г. о направлении работника в г. [redacted] для ремонта бульдозера он выехал из с. [redacted] вместе с бульдозеристом Хисамовым Х.Г.; последний, подтвердив поломку бульдозера, вместе с тем, отказался ремонтировать бульдозер, ссылаясь на то, что это не входит в его

обязанности, письменного же приказа о командировке работника из с. [redacted] в г. [redacted] (расстояние между ними - [redacted] км) и оплате командировочных не было. Другие находящиеся в его подчинении механизаторы категорически отказались ехать в г. [redacted] для ремонта бульдозера (что подтверждено ими в судебном заседании), мотивируя это тем, что устроились на работу в карьер с. [redacted], в г. [redacted] имеется свой транспортный цех, рабочие и все необходимое оборудование для ремонта бульдозеров.

Таким образом, Муртазин А.М. не имел законных оснований для направления подчиненных ему работников в г. [redacted] для ремонта бульдозера и в силу этого обстоятельства лишен был возможности исполнить соответствующие указания руководителя предприятия.

При таких обстоятельствах приказы о наложении на Муртазина А.М. дисциплинарных взысканий 3 и 4 июля 2002 г. изданы без учета требований ст.ст. 60 и 72 ТК РФ.

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса 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.

Исходя из этого, при новом рассмотрении дела работодатель обязан доказать правильность наложения всех дисциплинарных взысканий, которыми он обосновал приказ об увольнении. Суду следует проверить их правомерность, учитывая, что в телеграмме, направленной в Верховный Суд РФ нынешний руководитель ответчика считает увольнение истца незаконным.

Исходя из этого, состоявшиеся по делу судебные постановления подлежат отмене как незаконные, а дело - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

о п р е д е л и л а:

решение Кировского районного суда г. Казани от 20 августа 2002 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 16 сентября 2002 г. и постановление президиума Верховного суда Республики Татарстан от 26 марта 2003 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе судей.

Председательствующий

Судьи