

Трудовые правоотношения работника и работодателя (продолжение)

Сфера трудовых отношений – в зоне постоянного внимания Уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае.

Опубликование обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденное Президиумом Верховного Суда РФ от 09.12.2020 г., как никогда актуально, поскольку обеспечение права каждого на судебную защиту является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Ранее мы размещали на своем сайте правовые позиции Верховного Суда РФ по отдельным категориям трудовых споров.

Продолжаем опубликовывать наиболее интересные примеры рассмотрения дел данной категории, приведенные в вышеуказанном **Обзоре**.

При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

К. обратилась в суд с иском к образовательному учреждению - школе (далее также - общеобразовательное учреждение, школа, работодатель) о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения по [пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ](#) (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указала, что с августа 1985 г. работала в образовательном учреждении учителем музыки. В период работы приказом работодателя от 21 июня 2016 г. она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 часов 05 минут до 13 часов 30 минут. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности явились: акт об отсутствии работника на рабочем месте от 8 июня 2016 г., приказ от 14 июня 2016 г. о проведении служебного расследования, акт о результатах служебного расследования.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. N 71-к К. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации в части графика рабочего времени педагогического персонала при наличии за 2016 год непогашенных дисциплинарных взысканий. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужило отсутствие К. на рабочем месте 3 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 9 часов 04 минут, 7 июня 2016 г. с 8 часов 30 минут до 8 часов 41 минуты, с 13 часов 05 минут до 13 часов 30 минут, установленное актом о результатах проведенного служебного расследования от 16 июня 2016 г.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. N 40-л с К. расторгнут трудовой договор по [пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ](#) (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

К. выражала несогласие с приказами работодателя о привлечении ее к дисциплинарной ответственности, считала претензии работодателя об отсутствии ее на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в названные промежутки времени необоснованными, так как в каникулярный период она осуществляла работу с учетом ее недельной учебной нагрузки в количестве 24 часов, определенной ей до начала каникулярного времени. Работодатель не знакомил К. с локальным нормативным актом, устанавливающим режим рабочего времени в образовательном учреждении в каникулярный период, в связи с чем у него отсутствовали основания для привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения.

По мнению К., дисциплинарные взыскания применены к ней работодателем без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен, а также ее предшествующего поведения и отношения к труду. К. добросовестно осуществляла трудовую деятельность, за тридцатилетний стаж работы к дисциплинарной ответственности не привлекалась до возникших в 2016 году разногласий с администрацией школы.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия К. без уважительных причин на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в промежутки времени, указанные в актах работодателя, нашел свое подтверждение, порядок наложения дисциплинарных взысканий на работника работодателем соблюден, на день совершения проступков у К. имелось неснятое взыскание, наложенное приказом от 4 марта 2016 г., в связи с чем работодатель имел право уволить К. по [пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ](#).

Суд первой инстанции отклонил довод К. о том, что она не была ознакомлена с распоряжением работодателя, устанавливающим режим работы педагогического персонала в каникулярный период с 8 часов 30 минут, и указал, что такой режим работы педагогов был опубликован в электронном журнале, с сообщениями в котором К. должна ознакомливаться не реже двух раз в день, а также режим работы обсуждался на собрании педагогов.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, при этом счел несостоятельными доводы апелляционной жалобы К. о том, что при увольнении работодателем не учтено ее предшествующее отношение к работе и тяжесть совершенного ею проступка, отметив, что в соответствии со [статьями 81 и 192 ТК РФ](#) неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения ее с работы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала неправомерными выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что увольнение К. на основании [пункта 5 части первой статьи 81 ТК РФ](#) произведено работодателем в соответствии с требованиями закона, поскольку эти выводы сделаны с нарушением норм материального и процессуального права.

Признавая законным увольнение К. по названному основанию, судебные инстанции исходили из того, что работодателем подтвержден факт несоблюдения К. без уважительных причин графика работы педагогических работников в каникулярный период. Однако судебными инстанциями при рассмотрении спора не были приняты во внимание нормативные положения, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений в каникулярное время, и локальные нормативные акты общеобразовательной организации (Коллективный договор общеобразовательной организации и Правила внутреннего трудового распорядка работников общеобразовательной организации), подлежащие

применению к спорным отношениям, с учетом которых следовало установить обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно - было ли допущено К. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка - несоблюдение графика рабочего времени педагогических работников в каникулярный период 3, 7 и 8 июня 2016 г. в спорные промежутки времени и имеются ли признаки неоднократности неисполнения К. без уважительных причин правил внутреннего трудового распорядка.

В силу **части пятой статьи 192 ТК РФ** при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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 ТК РФ**), 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. N 2**).

В нарушение положений **Трудового кодекса Российской Федерации** и не учитывая разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении К. решения о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение К., ее отношение к труду.

Между тем К. является учителем высшей категории, награждена званием "Почетный работник общего образования Российской Федерации", является победителем Всероссийского конкурса организации воспитательного процесса, имеет благодарности за организацию учебно-воспитательного процесса, награждена почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, медалями "В память 850-летия Москвы", "За вклад в подготовку 65-летия Победы в Великой Отечественной войне", за тридцатилетний педагогический стаж работы не привлекалась к дисциплинарным взысканиям до разногласий с администрацией школы.

Однако эти обстоятельства не получили правовой оценки судебных инстанций.

Довод суда апелляционной инстанции о том, что неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения К. с работы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала основанным на ошибочном толковании нормы **части пятой статьи 192 ТК РФ** и сделанным без

учета разъяснений, содержащихся в [пункте 53](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2.

Ввиду приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала незаконными состоявшиеся по делу судебные постановления, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

([Определение](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. N 5-КГ18-305)

Аналогичная правовая позиция изложена в [определениях](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 июня 2020 г. N [11-КГ20-3](#), от 12 августа 2019 г. N [5-КГ19-108](#).