

ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ
основано в июле 1961 года

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА, РЕШЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ КОЛЛЕГИЙ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ

1. При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе работника, уволенного за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, 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 дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, и отношение работника к труду

*Определение Судебной коллегии
по гражданским делам Верховного Суда РФ
от 30 января 2023 г. № 5-КГ22-138-К2*

(Извлечение)

К. обратилась в суд с иском к ГБУЗ “Городская поликлиника” (далее также — поликлиника) о признании приказа главного врача ГБУЗ “Городская поликлиника” от 14 апреля 2020 г. об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование исковых требований К. указывала, что с 22 августа 2016 г. работала в филиале ГБУЗ “Городская поликлиника” в должности врача-эндокринолога консультативно-диагностического отделения.

Осенью 2018 года между администрацией поликлиники и К. произошла конфликтная ситуация. Приказами главного врача поликли-

ники от 7 и 12 ноября 2019 г. К. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговоров.

Приказом главного врача ГБУЗ “Городская поликлиника” от 20 ноября 2019 г. трудовой договор с К. прекращен и она уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Вступившим в законную силу решением суда от 19 февраля 2020 г. К. отказано в удовлетворении исковых требований об отмене приказов главного врача поликлиники от 7 и 12 ноября 2019 г. об объявлении ей выговоров, приказ ГБУЗ “Городская поликлиника” от 20 ноября 2019 г. об увольнении К. признан незаконным и отменен, К. восстановлена на работе в должности врача-эндокринолога, с ГБУЗ “Городская поликлиника” в пользу К. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

20 февраля 2020 г. К. приступила к работе.

Однако приказом главного врача поликлиники от 14 апреля 2020 г. К. вновь уволена с занимаемой должности по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Признавая свое увольнение незаконным, К. полагала, что наложение на нее работодателем двух дисциплинарных взысканий за короткий промежуток времени свидетельствует о предвзятом отношении к ней. Кроме того, до издания приказа об увольнении К. не была ознакомлена с жалобой на ее работу пациента и с заключением врачебной комиссии в связи с этим обращением, положенными в основание приказа об увольнении.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным опреде-

лением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции исходил из того, что право выбора того или иного вида дисциплинарного взыскания является прерогативой работодателя, врачебной комиссией работодателя проверена обоснованность жалобы пациента С. на работу К., в деятельности которой выявлены нарушения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, выразившиеся в неоказании медицинской помощи названному пациенту согласно действующим медицинским стандартам, несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии, при наложении дисциплинарного взыскания работодателем приняты во внимание доводы в письменном объяснении К., ее предыдущее отношение к труду, наличие двух неснятых (непогашенных) дисциплинарных взысканий (выговоры), и пришел к выводу о том, что увольнение К. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ произведено ответчиком в полном соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, дисциплинарное взыскание соразмерно тяжести проступка.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 30 января 2023 г. признала выводы судов первой, апелляционной инстанций и кассационного суда общей юрисдикции сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

Из положений п. 5 ч. 1 ст. 81, ч. 5 ст. 192, чч. 1—6 ст. 193, ч. 1 ст. 194 ТК РФ и разъяснений, содержащихся в пп. 23, 33 и 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. 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 п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ лишь 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 в виде увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основа-

нием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение. Такая процедура имеет своей целью предоставление работнику возможности изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка, т.е. является правовой гарантией защиты увольняемого работника. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 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 послужить 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. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам ст.ст. 67, 71 ГПК РФ достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Суды первой и апелляционной инстанций приведенные нормы Трудового кодекса РФ, определяющие условия и порядок увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также разъяснения постановления Пленума Верховного Суда РФ применили к спорным отношениям неправильно, в частности не приняли во внимание, что приказ главного врача ГБУЗ “Городская поликлиника” от 14 апреля 2020 г. об увольнении К. не содержит сведений относительно конкретного дисциплинарного проступка, который послужил поводом для привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по названному основанию. Также не дана правовая оценка доводам К., приводимым ею в обоснование исковых требований при рассмотрении дела в судах первой и апелляционной инстанций, о том, что она не была поставлена работодателем в известность, какое нарушение трудовых обязанностей явилось основанием для увольнения ее по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Лишь в суде первой инстанции она узнала, что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения по указанному основанию на нее наложена в связи с жалобой пациента С. Работодатель не ознакомил ее с заключением врачебной комиссии от 8 апреля 2020 г. и не затребовал от нее письменные объяснения по тем нарушениям трудовых обязанностей, ко-

торые ей вменялись в данном заключении врачебной комиссии.

При этом, делая вывод о том, что истцом допущены нарушения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, выразившиеся в неоказании медицинской помощи пациенту С. исходя из требований действующих медицинских стандартов и в несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии, судебные инстанции фактически вышли за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определив, в чем заключается допущенное К. нарушение трудовых обязанностей, послужившее причиной к ее увольнению по указанным основаниям, и не учли, что к компетенции суда, разрешающего трудовой спор, относится лишь проверка законности увольнения работодателем работника в данном случае в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей.

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

В нарушение положений ч. 5 ст. 192 ТК РФ и разъяснений, содержащихся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении К. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ об увольнении от 14 апреля 2020 г.) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение К., ее отношение к труду.

Так, истец указывала на то, что уже более 40 лет работает врачом, имеет высшую квалификацию по специальности “Эндокринология”, всегда добросовестно и ответственно выполняла свои должностные обязанности, оказывая медицинскую помощь с индивидуальным подходом к каждому пациенту, за все время работы врачом нареканий и дисциплинарных взысканий ранее не имела, является инвалидом III группы предпенсионного возраста.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе К. законность решения суда первой инстанции и апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования ст. 379⁶ и чч. 1—3 ст. 379⁷ ГПК РФ.

В связи с изложенным Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

2. Размер прямого действительного ущерба, причиненного имуществу работодателя по вине работника, по общему правилу определяется по фактическим потерям работодателя, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества

*Определение Судебной коллегии
по гражданским делам Верховного Суда РФ
от 19 июня 2023 г. № 8-КГ23-8-К2*

(Извлечение)

Общество с ограниченной ответственностью (далее также — общество, работодатель) обратилось в суд с иском к Е. о возмещении материального ущерба, причиненного им как работником в результате дорожно-транспортного происшествия, взыскании судебных расходов, ссылаясь в обоснование требований на нормы Трудового кодекса РФ.

Судом установлено, что Е. на основании трудового договора с 16 февраля 2019 г. состоял в трудовых отношениях с обществом, работал в должности водителя, ему для выполнения трудовой функции работодателем были предоставлены принадлежащие обществу на праве собственности транспортные средства — грузовой тягач с полуприцепом-цистерной. Транспортное средство — грузовой тягач — приобретено обществом на основании договора лизинга от 27 марта 2017 г., в котором цена данного транспортного средства определена в размере 4 377 636 руб., и было застраховано по договору страхования от 10 февраля 2021 г. в АО “АльфаСтрахование” (страховщик) по риску КАСКО — полное (повреждение, хищение), страховая сумма составила 3 378 696 руб.

30 июня 2021 г. при исполнении трудовых обязанностей, управляя названным транспортным средством, Е. совершил столкновение с другим транспортным средством — экскаватором-погрузчиком, в результате чего транспортным средствам причинены механические повреждения.

Согласно акту комиссии работодателя по проведению служебного расследования от 5 июля 2021 г. причиной дорожно-транспортного происшествия явилось грубое нарушение ответчиком правил дорожного движения (несоблюдение дистанции до впереди идущего транспортного средства).

13 сентября 2021 г. общество было уведомлено страховщиком о нецелесообразности ремонтно-восстановительных работ застрахованного транспортного средства с указанием на то, что убыток подлежит урегулированию на условиях “Полная гибель”, после чего страховщик осуществил выплату страхового возмещения в связи с повреждением транспортного средства в размере 3 378 696 руб. Годные остатки транспортного средства переданы обществом страховщику.