ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 86-КГ20-1-К2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Москва 3 августа 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 3 августа 2020 г. кассационную жалобу Панферова Александра Александровича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г.

по делу № 2-903/2018 Вязниковского городского суда Владимирской области по иску Панферова Александра Александровича к акционерному обществу «Вязниковский хлебокомбинат» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, внесении записи в трудовую книжку, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения Панферова А.А., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «Вязниковский хлебокомбинат» по доверенности Плаксиной Ю.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Степановой Л.Е., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, обжалуемое апелляционное определение подлежащим отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Панферов Александр Александрович 18 июля 2018 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Вязниковский хлебокомбинат» (далее – АО «Вязниковский хлебокомбинат», общество) и с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконным и отменить приказ об увольнении с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), восстановить его на работе в АО «Вязниковский хлебокомбинат» в прежней должности, внести в трудовую книжку запись о недействительности записи об увольнении, взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В обоснование исковых требований Панферов А.А. указал, что он работал в АО «Вязниковский хлебокомбинат» в должности наборщика-грузчика отдела сбыта. 19 июня 2018 г. приказом управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат» он был уволен 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, о чём 19 июня 2018 г. в его трудовой книжке сделана запись № 7.

Панферов А.А. считает приказ об увольнении незаконным. 24 мая 2018 г. при наборе продукции согласно погрузочному листу он отказался ставить свою подпись в погрузочном листе, так как мастер погрузочно-разгрузочных работ Дергунов Р.В. отказался проверять набранную им продукцию. После выборочной проверки старшим кладовщиком набранных Панферовым А.А. маршрутов работодателем были изданы приказ от 8 июня 2018 г. № 636, в соответствии с которым был уменьшен размер подлежащей выплате Панферову А.А. премии, и приказ от 8 июня 2018 г. № 637 о наложении на Панферова А.А. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

13 июня 2018 г. набранные Панферовым А.А. маршруты также не проверялись, однако, по утверждению работодателя, в маршруте № 26, который он собирал, якобы был переложен хлеб «Традиционный» в количестве 16 штук, хотя он был уверен в правильности своей работы. Панферов А.А. просил работодателя провести служебное расследование по данному факту, но ему в этом было отказано.

По мнению Панферова А.А., у работодателя не имелось оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы, поскольку каких-либо нарушений при исполнении своих должностных обязанностей им не допущено.

В суде первой инстанции Панферов А.А. исковые требования поддержал, дополнительно указав, что он также не согласен с приказом от 8 июня 2018 г. № 637 о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Решением Вязниковского городского суда Владимирской области от 14 сентября 2018 г. (с учётом определения того же суда от 23 октября 2018 г. об исправлении описки) исковые требования Панферова А.А. удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ о расторжении трудового договора с Панферовым А.А. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановил Панферова А.А. на работе в АО «Вязниковский хлебокомбинат» в должности наборщика-грузчика отдела сбыта, обязал общество внести в трудовую книжку Панферова А.А. сведения о недействительности записи от 19 июня 2018 г. под № 7. С АО «Вязниковский хлебокомбинат» в пользу Панферова А.А. взысканы заработная плата за время вынужденного прогула в размере 50 854 руб. 86 коп. и компенсация морального вреда в размере 3000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано. Решение суда в части восстановления Панферова А.А. на работе обращено к немедленному исполнению.

С АО «Вязниковский хлебокомбинат» взыскана государственная пошлина в доход местного бюджета в размере 2025 руб. 64 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Панферова А.А. отказано в полном объёме.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Панферовым А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г., как незаконного.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. от 5 февраля 2020 г. Панферову А.А. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 28 февраля 2020 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 3 июля 2020 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.

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 390^{14} ГПК РФ).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что Панферов А.А. с 16 октября 2014 г. работал в АО «Вязниковский хлебокомбинат» в должности наборщика-грузчика отдела сбыта.

В соответствии с пунктом 1.2 рабочей инструкции наборщика-грузчика, утверждённой 1 апреля 2018 г. управляющим АО «Вязниковский хлебокомбинат», наборщик-грузчик подчиняется непосредственно начальнику отдела сбыта, старшему кладовщику, мастеру погрузочно-разгрузочных работ. В пункте 2 рабочей инструкции приведены должностные обязанности наборщика-грузчика. В частности, наборщик-грузчик обязан набирать хлебобулочные изделия в этажерку или контейнеры по погрузочному листу, подписывать его и ставить дату, упаковывать в стрейч-плёнку. Согласно подпункту 2 пункта 3 рабочей инструкции наборщик-грузчик имеет право требовать от руководства предприятия оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав. Пунктом 4.1 рабочей инструкции предусмотрено, что наборщик-грузчик несёт ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей – в пределах, определённых действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

18 апреля 2018 г. Панферов А.А. был ознакомлен с указанной рабочей инструкцией, о чём свидетельствует его подпись в листе ознакомления.

Из докладной записки мастера отдела сбыта Д[redacted]В. от 25 мая 2018 г. следует, что наборщик-грузчик Панферов А.А. перестал ставить свою подпись под набранными погрузочными листами, мотивируя это тем, что, пока маршрут не проверен мастером отдела сбыта, он расписываться не будет.

В служебной записке от 28 мая 2018 г. начальника отдела сбыта М[redacted] на имя управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат»

указано, что 25 мая 2018 г. грузчик Панферов А.А., набирая продукцию по маршрутам, повторно (второй день) умышленно не поставил свою фамилию на маршрутном листе, все набранные маршруты подписал фамилией мастера Д[redacted] в связи с чем предложено за невыполнение должностных обязанностей применить к Панферову А.А. меры дисциплинарного воздействия.

В объяснительной записке от 1 июня 2018 г. Панферов А.А. указал, что 24 и 25 мая 2018 г. он не подписал накладные, поскольку их отказался проверять мастер Д[redacted]

Приказом управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат» от 8 июня 2018 г. № 637 за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей, которое привело к срыву отгрузки продукции, наборщику-грузчику Панферову А.А. объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Этим же приказом старшему инспектору по кадрам предписано предупредить названного работника о том, что при повторном наложении дисциплинарного взыскания в течение года он будет уволен с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8 июня 2018 г. Панферов А.А. был ознакомлен с приказом о наложении дисциплинарного взыскания и выразил несогласие с ним.

14 июня 2018 г. начальником отдела сбыта Малышкиной О.В. составлена служебная записка на имя управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат», в которой сообщено о том, что 13 июня 2018 г. наборщик-грузчик Панферов А.А., набирая продукцию по маршрутам, переложил в маршрут № 26 хлеб «Традиционный» в количестве 16 штук, что не соответствует погрузочному листу. При снятии остатков на складе действительно была выявлена недостача хлеба «Традиционный» в количестве 16 штук, что подтверждено старшим кладовщиком Л[redacted] (акт по остаткам) и мастером смены Д[redacted] В качестве приложения в служебной записке перечислены: служебная записка старшего кладовщика Л[redacted], служебная записка мастера Д[redacted], акт снятия остатков на складе, акт приёма-передачи Владимирского хлебокомбината.

Согласно служебной записке старшего кладовщика Л[redacted]. от 14 июня 2018 г. по телефону от экспедитора Владимирского хлебокомбината поступило сообщение об излишке хлеба «Традиционный» в количестве 16 штук в маршруте № 26, который набирал грузчик-наборщик Панферов А.А. При снятии остатков на складе была выявлена недостача хлеба «Традиционный» в указанном размере.

В акте приёма-передачи основных средств и товарно-материальных ценностей, датированном 14 июня 2018 г. и подписанном экспедитором-грузчиком АО «Вязниковский хлебокомбинат» без расшифровки фамилии, указано, что при передаче экспедитором-грузчиком продукции водителю-экспедитору выявлены излишки хлеба «Традиционный» в количестве 16 штук,

номер маршрута 26, фамилия грузчика АО «Вязниковский хлебокомбинат» Панферов А.А. Подписи водителя-экспедитора не имеется.

Акт снятия остатков на складе АО «Вязниковский хлебокомбинат» 14 июня 2018 г. в материалах дела отсутствует.

В объяснительной записке от 14 июня 2018 г. Панферов А.А. указал, что 13 июня 2018 г. при наборе маршрута № 26 он положил продукцию, в том числе хлеб «Традиционный» в количестве 9 штук.

Приказом управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат» от 15 июня 2018 г. № 647 за ненадлежащее исполнение предусмотренных рабочей инструкцией должностных обязанностей, приведшее к недостаче продукции, Панферову А.А. объявлено дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. 18 июня 2018 г. Панферов А.А. был ознакомлен с данным приказом, при этом просил назначить служебное расследование.

Приказом работодателя от 19 июня 2018 г. № 97 Панферов А.А. уволен 19 июня 2018 г. 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.

В трудовой книжке Панферова А.А. 19 июня 2018 г. была сделана запись № 7 об увольнении его с работы в АО «Вязниковский хлебокомбинат» по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Рассматривая спор по существу в части требований Панферова А.А. о признании незаконным приказа управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат» от 8 июня 2018 г. № 637 о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что работодателем на законных основаниях Панферову А.А. был объявлен выговор. Суд исходил из того, что факт ненадлежащего исполнения Панферовым А.А. должностных обязанностей, выразившийся в том, что 25 мая 2018 г. он повторно умышленно нарушил пункт 2 рабочей инструкции наборщика-грузчика, подписывая погрузочные листы фамилией мастера Д[redacted]., подтверждён представленными сторонами по делу доказательствами (объяснения истца и представителя ответчика, показания свидетелей, документы). Порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный статьями 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем в данном случае соблюдён: до применения дисциплинарного взыскания от Панферова А.А. истребованы письменные объяснения по факту вменяемого ему нарушения трудовой дисциплины, которые им даны 1 июня 2018 г., с приказом о применении дисциплинарного взыскания истец был ознакомлен под роспись в день его издания, при принятии работодателем в отношении Панферова А.А. решения о наложении на него дисциплинарного

взыскания в виде выговора учтены тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Разрешая требования Панферова А.А. к АО «Вязниковский хлебокомбинат» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности, признании недействительной записи в трудовой книжке истца от 19 июня 2018 г. под № 7, суд первой инстанции сослался на положения статей 81, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, данные в пункте 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и указал, что факт ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей наборщиком-грузчиком Панферовым А.А. подтверждается служебной запиской старшего кладовщика Л[redacted]. от 14 июня 2018 г., служебной запиской мастера Д[redacted]. от 14 июня 2018 г., актом приёма-передачи основных средств и товарно-материальных ценностей АО «Владимирский хлебокомбинат» от 14 июня 2018 г., а также показаниями Л[redacted]., Д[redacted]. и М[redacted]., допрошенных в качестве свидетелей.

Вместе с тем суд первой инстанции пришёл к выводу о нарушении работодателем установленного законом порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и наличии оснований для удовлетворения названных требований. При этом суд первой инстанции исходил из того, что оспариваемый приказ об увольнении Панферова А.А. с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) не содержит сведений относительно проступка, который послужил поводом для привлечения истца к данной мере дисциплинарной ответственности, в нём не указан временной промежуток, в течение которого истцом было допущено неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, и нет ссылки на документы, послужившие основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе АО «Вязниковский хлебокомбинат» на решение Вязниковского городского суда Владимирской области от 14 сентября 2018 г., согласился с выводами суда первой инстанции о законности привлечения Панферова А.А. к дисциплинарной ответственности в виде выговора в соответствии с приказом от 8 июня 2018 г. № 637 за нарушение рабочей инструкции.

В то же время суд апелляционной инстанции счёл неправильными выводы суда первой инстанции о нарушении работодателем установленного законом порядка при привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, сославшись на то, что статья 193 Трудового кодекса

Российской Федерации, предусматривающая порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не содержит требований к форме приказа о наложении на работника дисциплинарного взыскания. По мнению суда апелляционной инстанции, исходя из совокупности представленных в материалы дела доказательств судом первой инстанции установлен факт ненадлежащего исполнения Панферовым А.А. должностных обязанностей 13 июня 2018 г., выразившийся в отгрузке лишних 16 штук хлеба «Традиционный», что не соответствовало погрузочному листу и причинило материальный ущерб работодателю. При этом порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдён, так как с Панферова А.А. затребованы письменные объяснения, срок применения дисциплинарного взыскания не нарушен, с приказом об увольнении работник ознакомлен.

Принимая во внимание, что к Панферову А.А. 8 июня 2018 г. было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора и на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей 13 июня 2018 г. предыдущее взыскание не снято и не погашено, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о наличии у работодателя законных оснований для применения к Панферову А.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Панферова А.А. о признании незаконным приказа об увольнении и производных требований о восстановлении на работе в прежней должности, внесении записи в трудовую книжку о недействительности записи об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции о законности увольнения Панферова А.А. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Частью 2 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, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абзацы второй, третий, четвёртый, шестой части 2 названной статьи).

В соответствии с частью 1 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.

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 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 5 части 1 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 5 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 1– 6 данной статьи).

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 1 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 1 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 1 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 3 и 4 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 3 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 1 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»).

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 совершён (часть 5 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»).

По смыслу приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, работник может быть уволен на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения своих 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 в виде 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 1 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, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению при рассмотрении судом апелляционной инстанции дела по апелляционной жалобе АО «Вязниковский хлебокомбинат» применены неправильно.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о наличии оснований для удовлетворения исковых требований Панферова А.А. в части, касающейся увольнения, по причине нарушения работодателем установленного законом порядка при привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции сослался на то, что исходя из совокупности представленных в материалы дела доказательств судом первой инстанции установлен факт ненадлежащего исполнения Панферовым А.А. должностных обязанностей 13 июня 2018 г., при этом, по мнению суда апелляционной инстанции, порядок привлечения его к дисциплинарной ответственности работодателем соблюдён.

Делая такой вывод, суд апелляционной инстанции фактически согласился с доводами апелляционной жалобы АО «Вязниковский хлебокомбинат» о том, что работодателем доказано наличие оснований для привлечения Панферова А.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы, и оставил без внимания возражения истца на апелляционную жалобу ответчика. Суд апелляционной инстанции не учёл, что Панферов А.А. в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства как в суде первой, так и в суде апелляционной инстанции отрицал наличие своей вины во вменяемом

ему ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, выразившемся, по утверждению ответчика, в том, что 13 июня 2018 г. при наборе продукции по маршрутам он излишне положил в маршрут № 26 хлеб «Традиционный» в количестве 16 штук. Этим доводам в нарушение требований статей 68 и 329 ГПК РФ правовая оценка судом апелляционной инстанции не дана.

Не дано оценки судом апелляционной инстанции и тому обстоятельству, что 14 июня 2018 г. в объяснительной записке на имя начальника отдела сбыта М[redacted]. Панферов А.А. указывал, что 13 июня 2018 г. при наборе маршрута № 26 он положил продукцию, в том числе хлеб «Традиционный» в количестве 9 штук. 18 июня 2018 г., ознакомившись с приказом от 15 июня 2018 г. об объявлении ему дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Панферов А.А. выразил своё несогласие с этим приказом и одновременно просил работодателя назначить проведение служебного расследования по факту вменяемого ему нарушения трудовой дисциплины, поскольку набор продукции производится под камерами видеонаблюдения.

Суд апелляционной инстанции также не принял во внимание, что в служебной записке начальника отдела сбыта М[redacted]. от 14 июня 2018 г. на имя управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат», составленной по факту допущенного 13 июня 2018 г. наборщиком-грузчиком Панферовым А.А. нарушения при наборе продукции по маршрутам, имеется ссылка на то, что факт недостачи хлеба «Традиционный» в количестве 16 штук подтверждён актом снятия остатков на складе, однако в материалах дела такой акт отсутствует, на что в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции указывал Панферов А.А.

Между тем статьями 327 и 327^1 ГПК РФ определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции. Так, в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 327 ГПК РФ суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ. Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления (часть 1 статьи 327^1 ГПК РФ).

В пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» разъяснено, что, по смыслу статьи 327 ГПК РФ, повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Исходя из доводов апелляционной жалобы АО «Вязниковский хлебокомбинат» и возражений на неё Панферова А.А. суду апелляционной инстанции с учетом приведённых выше норм материального права, регулирующих спорные отношения, следовало установить, допущено ли Панферовым А.А. нарушение трудовых обязанностей, явившееся поводом для его увольнения, и могло ли это нарушение быть основанием для расторжения трудового договора; соблюдены ли работодателем процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Панферова А.А., его отношение к труду.

В результате неправильного применения норм права, подлежащих применению к спорным отношениям, названные обстоятельства, имеющие значение для дела, судом апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы АО «Вязниковский хлебокомбинат» установлены не были, предметом исследования и оценки в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению не являлись. Судом апелляционной инстанции вопреки предписаниям статьи 68, частей 3 и 4 статьи 198, части 1 статьи 327, части 1 статьи 327^1 ГПК РФ не дана правовая оценка доводам Панферова А.А. о незаконности его увольнения.

Ввиду изложенного нельзя признать правомерным вывод суда апелляционной инстанции о наличии у АО «Вязниковский хлебокомбинат» законных оснований для применения к Панферову А.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, сославшись в обоснование данного вывода на то, что к Панферову А.А. 8 июня 2018 г. было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора и на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей 13 июня 2018 г. предыдущее взыскание не снято и не погашено, не учёл, что в приказе управляющего АО «Вязниковский хлебокомбинат» от 19 июня 2018 г. № 97 об увольнении Панферова А.А. с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) не приведён конкретный дисциплинарный проступок, который явился поводом к применению в отношении Панферова А.А. именно такой меры дисциплинарной ответственности, как увольнение с работы, не указаны обстоятельства совершения вменяемого ему проступка и срок, за который им были допущены нарушения трудовой дисциплины, что давало бы ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей. В названном приказе также нет

ссылки на документы, послужившие основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. По существу, суд апелляционной инстанции вышел за рамки своих полномочий, за работодателя самостоятельно определив, в чём заключался дисциплинарный проступок Панферова А.А., послуживший поводом для его увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, в нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Панферова А.А. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Панферова А.А., его отношение к труду.

В силу положений статей 67, 71, 195 – 198 ГПК РФ 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 обстоятельства, связанные с личностью Панферова А.А., его предшествующее поведение и отношение к труду, а также тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка (отгрузка хлеба «Традиционный» в количестве лишних 16 штук), последствия такого проступка для работодателя не получили правовой оценки суда апелляционной инстанции.

Ввиду изложенного не основаны на законе выводы суда апелляционной инстанции о наличии у работодателя оснований для увольнения Панферова А.А. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное нарушение трудовых обязанностей, как имеющего дисциплинарное взыскание (выговор), и, соответственно, об отказе в удовлетворении его требований о признании незаконным приказа об увольнении и производных требований о восстановлении на работе в прежней должности, внесении записи в трудовую книжку о недействительности записи об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

С учётом приведённого выше апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г. нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Панферова А.А., что согласно статье 390^{14} ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и рассмотреть дело в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390^{14}–390^{16} ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Владимирского областного суда от 14 марта 2019 г. по делу № 2-903/2018 Вязниковского городского суда Владимирской области отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегию по гражданским делам Владимирского областного суда в ином составе суда.

Председательствующий [redacted]

Судьи [redacted]