

ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 28 июня 2022 г. по делу № 88-14970/2022

№ 2-2530/2021

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Лысовой Е.В.,

судей Кисловой Е.А. и Антропова Е.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску И. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования "Институт развития профессионального образования" (далее - ФГБОУ ДПО ИРПО) о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, признании ФГБОУ ДПО ИРПО основным местом работы истца, об обязанности аннулировать запись об увольнении в электронной трудовой книжке, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным, отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе ФГБОУ ДПО ИРПО на решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 29 апреля 2021 года в редакции определения Черемушкинского районного суда города Москвы от 16 сентября 2021 года об исправлении описок и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 3 февраля 2022 года.

Заслушав доклад судьи Лысовой Е.В., заключение прокурора отдела Генеральной прокуратуры Российской Федерации Филатовой Е.Г., судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

И. обратился в суд с иском к ФГБОУ ДПО ИРПО о признании увольнения по приказу № 60-у от 18 декабря 2020 года незаконным и отмене данного приказа; восстановлении на работе; признании ФГБОУ ДПО ИРПО основным местом работы; обязанности аннулировать запись об увольнении в электронной трудовой книжке; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула; признании приказа о дисциплинарном взыскании незаконным и его отмене; взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных исковых требований И. указал, что с 12 мая 2020 года работал главным специалистом у ответчика, приказом № 60-у от 18 декабря 2020 года уволен с занимаемой должности по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу сотрудника, для которого эта работа будет являться основной. Однако свое увольнение считает незаконным, поскольку работа у ответчика являлась для него основной с момента принятия на работу. Кроме того, приказом № 96 от 6 ноября

2020 года истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Полагает данный приказ незаконным, так как работодателем нарушен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, от него не было затребовано объяснение.

Решением Черемушкинского районного суда города Москвы от 29 апреля 2021 года в редакции определения Черемушкинского районного суда города Москвы от 16 сентября 2021 года об исправлении описок, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 3 февраля 2022 года, увольнение И. из ФГБОУ ДПО ИРПО по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации признано незаконным.

Отменен приказ № 60-у от 18 декабря 2020 года об увольнении И. из ФГБОУ ДПО ИРПО по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации.

И. восстановлен на работе в ФГБОУ ДПО ИРПО в должности главного специалиста.

Признан незаконным и отменен приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 6 ноября 2020 года № 96 о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

С ФГБОУ ДПО ИРПО в пользу И. в счет заработка за время вынужденного прогула взыскано 317969,52 руб., компенсация морального вреда 5000 руб., а всего 322969,52 руб.

В остальной части иска отказано.

Также с ФГБОУ ДПО ИРПО в доход бюджета города Москвы взыскана государственная пошлина в сумме 6379,69 руб.

В кассационной жалобе ФГБОУ ДПО ИРПО просит отменить судебные постановления как вынесенные с нарушениями норм материального и процессуального права.

В обоснование жалобы заявитель указывает, что истец был принят на работу по условиям внешнего совместительства, трудовая книжка по требованию работодателя не предъявлялась, следовательно, в связи с приемом на работу сотрудника, для которого данная работа является основной, И. был законно уволен. Также ответчик ссылается на то, что вся корреспонденция, которая была направлена истцом, ответчиком получена не была, так как отправлялась не на имя работодателя, а на имя физических лиц. Кроме того, полагает, что у судов отсутствовали правовые основания к отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания, поскольку ответчиком соблюдена установленная ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедура, а именно запрос письменных объяснений осуществлен устно, письменные объяснения от истца получены 8 октября 2021 года, поименованы как "Служебное письмо. Ответ на приказ о командировке от 07.10.2020", в котором истцом конкретно даны объяснения причин неявки в командировку.

В судебном заседании судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции представитель ФГБОУ ДПО ИРПО по доверенности С. доводы кассационной жалобы поддержала, по заключению прокурора отдела Генеральной прокуратуры Российской Федерации Филатовой Е.Г. оснований для отмены судебных постановлений и удовлетворения кассационной жалобы не имеется.

И. в судебное заседание не явился, о месте и времени слушания дела извещены надлежащим образом, что подтверждается сведениями почтового идентификатора, телефонограммой, кроме того, указанная информация размещена на официальном сайте Второго кассационного суда общей юрисдикции. На основании ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия находит возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для удовлетворения жалобы.

Как установлено судами и следует из материалов дела, приказом от 12 мая 2020 года № 34-пр И. на основании трудового договора от 12 мая 2020 года № 277 с 12 мая 2020 года принят на работу в ФГБОУ ДПО ИРПО на должность главного специалиста отдела разработки информационных систем на 0,5 ставки на условиях внешнего совместительства.

С приказом о приеме на работу истец ознакомлен, в то время как в представленной копии трудового договора подпись истца отсутствует.

Приказом от 6 ноября 2020 года № 96 о дисциплинарном взыскании И. объявлен выговор за неисполнение последним служебных обязанностей, выразившееся в неисполнении приказа о направлении работника в командировку. Основанием для вынесения вышеуказанного приказа послужили: докладная записка главного специалиста по кадровой работе; акт о неприбытии в командировку от 8 октября 2020 года № 174; служебное письмо И. от 8 октября 2020 года.

Приказом ФГБОУ ДПО ИРПО от 18 декабря 2020 года № 60-у о прекращении (расторжении) трудового договора с работником, действие трудового договора от 12 мая 2020 года № 277 прекращено, И. уволен 18 декабря 2020 года по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Основание: уведомление о прекращении трудового договора от 3 ноября 2020 года, трудовой договор Ч. от 4 декабря 2020 года № 369. С данным приказом истец не ознакомлен в связи с его отсутствием на работе, о чем в приказе сделана соответствующая запись.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. ст. 192, 193, 234, 237, 282, 288, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, данными в п. п. 23 и 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", и оценив по правилам ст. 67 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации представленные в материалы дела доказательства, пришел к выводу о частичном удовлетворении заявленных И. требований, при этом исходил из того, что работодателем нарушен порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, поскольку у истца не были затребованы письменные объяснения по факту проступка. Также суд первой инстанции признал увольнение И. приказом от 18 декабря 2020 года № 60-у по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, указав, что у работодателя отсутствовали основания для расторжения трудового договора с истцом по указанному основанию, так как при подаче заявления о приеме на работу истец не указал, что просит принять его на работу в качестве совместителя, а в последующем сообщил работодателю о том, что данная работа является для него основной, в связи с чем направил в адрес работодателя трудовую книжку. Кроме того, установив нарушение трудовых прав работника, суд первой инстанции взыскал с ответчика в пользу И. компенсацию морального вреда, размер которой с учетом характера допущенного нарушения, обстоятельств дела, требований разумности и справедливости определили в сумме 5000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами районного суда и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции находит указанные выводы нижестоящих судов верными, соответствующими установленным обстоятельствам дела, представленным доказательствам и требованиям действующего законодательства.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

В соответствии со ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

В рассматриваемом случае, суды нижестоящих инстанций, основываясь на правильном толковании вышеприведенных правовых норм, и исходя из установленных обстоятельств дела, пришли к верному выводу о незаконности увольнения И. на основании приказа от 18 декабря 2020 года № 60-у по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, поскольку у работодателя отсутствовали основания для расторжения трудового договора с истцом по указанному основанию, учитывая, что представленными доказательствами подтверждено, что при подаче 12 мая 2020 года заявления о приеме на работу истец не указывал, что просит принять его на работу в качестве совместителя; согласно трудовой книжке иного места работы И. в этот период не имел; впоследствии истец также сообщал работодателю о том, что данная работа является для него основной, направлял по его запросу трудовую книжку, которая была возвращена отправителю в связи с неполучением.

Ссылки кассатора на то, что в приказе ФГБОУ ДПО ИРПО о приеме на работу от 12 мая 2020 года № 277 имеется указание на то, что И. принят на работу на условиях внешнего совместительства, на то, что при трудоустройстве истец трудовую книжку не предъявлял, вывода судов не опровергают, так как из материалов дела усматривается, что с приказом о приеме на работу от 12 мая 2020 года истец был ознакомлен путем направления ему ответчиком его копии по почте только 17 сентября 2020 года, трудовой договор сторонами также подписан не был, при этом в своих многочисленных письменных обращениях в адрес работодателя и в протоколе разногласий относительно условий трудового договора И. последовательно настаивал на том, что поступил на работу к ответчику по основному месту работы ввиду отсутствия иного места работы, по требованию работодателя направлял в его адрес трудовую книжку.

Доводы в кассационной жалобе о том, что вся корреспонденция, которая была направлена истцом, ответчиком получена не была, так как отправлялась не на имя работодателя, а на имя физических лиц, являются несостоятельными.

В соответствии с п. 1 ст. 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывают гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 года № 25 "О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации", с учетом положения пункта 2 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации юридически значимое сообщение, адресованное гражданину, осуществляющему предпринимательскую деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, или юридическому лицу, направляется по адресу, указанному соответственно в едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей или в едином государственном реестре юридических лиц либо по адресу, указанному самим индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом. Гражданин, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо несут риск последствий неполучения юридически значимых сообщений, доставленных по адресам, перечисленным в абзаце втором данного пункта, а также риск отсутствия по указанным адресам своего представителя.

При таких обстоятельствах, учитывая, что из материалов дела усматривается, что всю корреспонденцию И. направлял на официальные адреса ответчика, при этом указанные истцом получателями физические лица являются должностными лицами ФГБОУ ДПО ИРПО (ректор Ш., директор Д.), требования ст. 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации истцом нарушены не были, соответственно, почтовая корреспонденция от истца признается полученной адресатом.

Указание заявителя жалобы на то, что у судов отсутствовали правовые основания к отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания, поскольку ответчиком соблюдена установленная ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедура, а именно запрос письменных объяснений осуществлен устно, письменные объяснения от истца получены 8 октября 2021 года, поименованы как "Служебное письмо. Ответ на приказ о командировке от 07.10.2020", в котором истцом конкретно даны объяснения причин неявки в командировку, также подлежит отклонению.

Данный довод являлся предметом проверки нижестоящих судов и обоснованно ими отклонен, поскольку, как аргументированно отмечено судами, названное письмо И. является ответом истца на приказ о командировке от 7 октября 2020 года, и не может учитываться в качестве объяснений работника по факту дисциплинарного проступка. Тогда как в силу ст. 193 КонсультантПлюс надежная правовая поддержка www.consultant.ru Страница из Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Однако в материалах дела отсутствуют сведения о том, что

истцу было предложено дать пояснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка. И. данное обстоятельство отрицает, как отрицает и факт предоставления таких объяснений.

Таким образом, право работника на предоставление работодателю объяснений нарушено, процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности ответчиком не соблюдена, в связи с чем суды первой и апелляционной инстанций правомерно пришли к выводу о незаконности привлечения И. к дисциплинарной ответственности на основании приказа от 6 ноября 2020 года № 96.

Вопреки доводам кассатора, в рассматриваемом случае судами первой и апелляционной инстанций верно установлены юридически значимые обстоятельства дела, имеющие значение для разрешения заявленных И. исковых требований, установленные обстоятельства подтверждены исследованными судами доказательствами, подробные выводы судов со ссылкой на правовые нормы и установленные обстоятельства дела приведены в решении суда и апелляционном определении.

Несогласие заявителя жалобы с выводами судов полностью повторяет правовую позицию стороны ответчика в нижестоящих судах, которая являлись предметом всесторонней проверки суда первой инстанции и суда апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы ответчика, получила надлежащую оценку. Указанные доводы не могут повлечь отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке, поскольку основаны на ошибочном толковании подлежащего применению к спорному правоотношению законодательства и фактических обстоятельств дела, выражают несогласие с произведенной судами оценкой доказательств и установленными обстоятельствами дела. Между тем, оценка доказательств и отражение ее результатов в судебных актах является проявлением дискреционных полномочий судов первой и апелляционной инстанций, необходимых для осуществления правосудия, вытекающих из принципа самостоятельности судебной власти. В силу ч. 3 ст. 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции правом самостоятельно устанавливать обстоятельства и давать иную оценку собранным по делу доказательствам не наделен.

Приведенные заявителем кассационной жалобы доводы не содержат обстоятельств, которые не были бы проверены и учтены судами первой и второй инстанций при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для разрешения заявленного спора, влияли на законность и обоснованность постановленных судебных актов, либо опровергали выводы судов.

Судами первой и апелляционной инстанций не допущено нарушений норм материального или процессуального права, повлиявших на исход дела, влекущих отмену принятых по настоящему делу судебных постановлений по тем доводам, которые изложены в кассационной жалобе.

С учетом изложенного, суд кассационной инстанции не находит оснований для отмены судебных постановлений и удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 29 апреля 2021 года в редакции определения Черемушкинского районного суда города Москвы от 16 сентября 2021 года об исправлении опечаток и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 3 февраля 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу ФГБОУ ДПО ИРПО – без удовлетворения.