

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

12 июля 2018 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Бельченко И.В.

и судей Климовой С.В., Дегтеревой О.В.,

с участием прокурора Левенко С.В.,

при секретаре Сихарулидзе А.Т.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Климовой С.В.

дело по апелляционной жалобе Паниной Л.А., апелляционному представлению Тушинского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Тушинского районного суда города Москвы от 21 июля 2017 года, которым постановлено:

Паниной Л.А. в удовлетворении исковых требований к государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании денежных средств – отказать,

УСТАНОВИЛА:

Панина Л.А. 28.03.2017 обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» (далее – ГБОУ Школа № 2005) о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации за задержку окончательного расчета при увольнении в размере 150,86 руб., компенсации морального вреда в размере 20 000 руб. и возмещении судебных расходов по оплате услуг представителя в сумме 21 000 руб., мотивируя обращение тем, что с 12.11.2007 работала в ГБОУ Школа № 2005 воспитателем, 02.03.2017 уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы), что истец полагает незаконным, поскольку аморального проступка, несовместимого с осуществлением воспитательных функций, она не совершала, не учтена тяжесть проступка и ее предшествующее отношение к труду, а также пропущен шестимесячный срок со дня совершения проступка; указанные действия работодателя истец полагает незаконными, нарушающими ее трудовые права и причиняющими моральный вред.

В судебном заседании представитель истца требования поддержал, представитель ответчика иск не признала.

21.07.2017 судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит истец Панина Л.А. по доводам своей апелляционной жалобы и Тушинский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления, срок на подачу которого восстановлен определением от 20.04.2018.

В заседании судебной коллегии представитель истца Паниной Л.А. по доверенности Сиделев Д.Н. и прокурор Левенко С.В. доводы апелляционных жалобы и представления поддержали; представитель ответчика ГБОУ Школа № 2005 по доверенности Скамейкина Е.С. против удовлетворения жалобы возражала.

Исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционных жалобы и представления, заслушав представителей сторон и прокурора, судебная коллегия приходит к выводу об отмене решения суда по следующим основаниям.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что Панина Л.А., *** года рождения, 12.11.2007 принята на работу в ГБОУ Школа № 2005 на должность воспитателя, 26.11.2010 истцу присвоена вторая квалификационная категория по должности «воспитатель», 27.01.2015 установлена первая квалификационная категория по данной должности, о чем внесены записи в трудовую книжку (л.д. 16-18).

02.03.2017 на основании приказа от *** № *** Панина Л.А. уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы); основанием в приказе указаны объяснительная записка Паниной Л.А. от *** и приказ о применении мер дисциплинарного взыскания от *** № *** (л.д. 11).

Как следует из приказа ГБОУ Школа № 2005 от *** № ***, мерой дисциплинарного взыскания к Паниной Л.А. в виде увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является выявление *** факта ее аморального поведения, выразившегося в поведении,

несовместимом с работой лицом, осуществляющим обучение и воспитание несовершеннолетних детей, и отвечающим за нравственное развитие и правильное формирование личности, при этом факт аморального поведения подтвержден проведенным расследованием специально созданной комиссией, и ее выводами и рекомендациями, видеозаписью и объяснениями Паниной Л.А. (л.д. 10).

Так, согласно акту от ***, комиссией ГБОУ Школа № 2005, созданной на основании приказа № *** от *** для проведения служебного расследования в отношении методиста Ж*, воспитателей С*, У*, Н*, Паниной Л.А., Е*, учителя по физкультуре С* и учителя-логопеда Б*, установлено что *** в методическом кабинете на 3 этаже дошкольного отделения «Семицветик» ГБОУ Школа № 2005 указанные лица, в том числе Панина Л.А., принимали участие в чаепитии по поводу дня рождения Е*, в ходе которого медицинская сестра В* под музыку устроила танец в костюме тигра, сняв который осталась в шортах с дополнительными элементами в виде имитации мужских органов; указанные выводы сделаны на основании просмотра видеозаписи, полученной директором школы в Департаменте образования г. Москвы (л.д. 43-45).

У участников событий ***, в том числе у Паниной Л.А., затребованы письменные объяснения, в которых 02.03.2017 Панина Л.А. указала, что *** после окончания утренней смены и подготовки музыкального зала к мероприятию для детей по просьбе воспитателя Е* поднялась в методический кабинет для чаепития по дню рождения последней, в ходе которого неожиданно в кабинет вошла медсестра, одетая в костюм тигра, пояснившая, что подготовила сюрприз, и начала танец, который для всех присутствующих был неожиданностью (л.д. 9).

Из объяснений сторон следует, что с работниками ГБОУ Школа № 2005, присутствовавшими при указанных событиях ***, трудовые договоры были прекращены 02.03.2017 по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе Паниной Л.А. в удовлетворении заявленных исковых требований и исходил из того, что факт совершения истцом как воспитателем аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательной функции, нашел подтверждение, поскольку истец в рабочее время принимала участие в праздновании дня рождения сотрудника в период тихого часа детей, которые могли проснуться от громкой музыки и смеха, стать невольными свидетелями действий, совершаемых их воспитателями; проверяя порядок и сроки применения взыскания, суд указал, что нарушения порядка и сроков применения взыскания, установленных ч. 5 ст. 81, ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком не допущено.

Судебная коллегия полагает, что при рассмотрении спора об увольнении юридически значимые по делу обстоятельства судом установлены неправильно, выводы, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела и доказательствам, имеющимся в нем, установленные обстоятельства, имеющие значение для дела, не доказаны.

В силу п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

Положения Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, разработанных письмом Минобрнауки России от 06.02.2014 № 09-148, устанавливающих, что педагогические работники призваны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы; осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей; избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 8).

С учетом вышеизложенного, принимая во внимание, что действующее законодательство не содержит понятия аморального проступка в сфере трудовых правоотношений лиц, осуществляющих воспитательную функцию, то работодатель

самостоятельно определяет, является ли тот или иной проступок таковым на основе общепринятых понятий о морали и нравственности, в связи с чем аморальным проступком может считаться любое нарушение моральных устоев и принятых в обществе норм поведения, при этом условием применения к работнику взыскания в виде увольнения за совершение такого проступка является такое виновное поведение работника, которое несовместимо с дальнейшим продолжением им данной работы, в частности, вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателем в случае, если совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого и (или) дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1). К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 Трудового кодекса РФ, а также п. п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 3). При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5).

Как разъяснено в п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел 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 п. 53 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ 2 в силу ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 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 РФ 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. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Установив, что *** Панина Л.А. присутствовала на праздновании дня рождения другого воспитателя, при котором в образовательном учреждении для детей допущено неэтичное поведение, в то же время работодатель не установил какой аморальный

проступок, несовместимый с продолжением данной работы, совершила именно истец Панина Л.А., влекущий ее увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, учитывая, что из представленных доказательств участие Паниной Л.А. в танце, сопровождающемся неэтичными костюмами и движениями, не установлено, в том числе и комиссией от ***, а также не указано как само по себе присутствие истца на данном мероприятии оказало (могло оказать) пагубное воздействие на воспитываемых и (или) давало работодателю основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемых, в связи с чем оснований полагать, что при наложении дисциплинарного взыскания работодателем учтены тяжесть совершенного именно истцом проступка, фактические обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду, не имеется.

При таких данных, условия полагать, что у работодателя имелись достаточные основания для применения к Паниной Л.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и работодателем соблюден установленный законом порядок при применении взыскания в виде увольнения, у суда отсутствовали.

В силу ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным; положения ст. 198 ГПК РФ устанавливают, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Согласно п.п. 2 и 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 года № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению. Обоснованным решение является тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст.ст. 55, 59-61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Судебная коллегия приходит к выводу, что указанным требованиям решение суда от 21.07.2017 не соответствует, оно не может быть признано законным и обоснованным, в связи с чем состоявшееся по делу судебное решение подлежит отмене.

С учетом положений ст. 394 Трудового кодекса РФ Панина Л.А. подлежит восстановлению на работе в прежней должности воспитателя, в пользу Паниной Л.А. подлежит взысканию средний заработок за все время вынужденного прогула, который составляет 336 рабочих дней при пятидневной рабочей неделе (за период с 03.03.2017 по 12.07.2018).

Согласно справке ГБОУ Школа № 2005 среднедневной заработок Паниной Л.А. составил *** руб. (л.д. 19), в связи с чем с ответчика подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере 1 052 657,76 руб. (***) руб. x 336 р.д.).

Согласно ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Требования истца о возмещении морального вреда в размере 20 000 рублей судебная коллегия удовлетворяет частично, при определении размера компенсации учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, степень и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, требования разумности и справедливости и

определяет к возмещению компенсацию морального вреда в сумме 3 000 рублей, полагая сумму в размере 20 000 рублей необоснованной и несоразмерной последствиям неправомερных действий ответчика.

Судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения требований истца о взыскании процентов за задержку выплаты причитающихся при увольнении в счет окончательного расчета денежных средств, поскольку 17.05.2017 сумма процентов в размере *** руб. перечислена истцу, что подтверждается платежным поручением (л.д. 31-32) и не оспаривалось представителем истца.

Размер государственной пошлины, подлежащей взысканию с ответчика в доход бюджета города Москвы в соответствии с положениями ст. 333.19 Налогового кодекса РФ и ст.ст. 98, 103 ГПК РФ, учитывая, что истец освобождена от ее уплаты, составит 13 763,29 руб. (1 052 657,76 руб. – 1 000 000 руб.) x 0,5% + 13 200 руб. + 300 руб.

На основании изложенного и, руководствуясь ст.ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Тушинского районного суда города Москвы от 21 июля 2017 года отменить, принять по делу новое решение, которым признать приказы ГБОУ Школа № 2005 от *** № *** «О применении дисциплинарного взыскания» и от *** № *** «О прекращении трудового договора» незаконными,

восстановить Панину Л.А. на работе в Государственном бюджетном образовательном учреждении города Москвы «Школа № 2005» в должности воспитателя,

взыскать с Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 2005» в пользу Паниной Л.А. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 1 052 657 (один миллион пятьдесят две тысячи шестьсот пятьдесят семь) рублей 80 коп., компенсацию морального вреда в размере 3 000 (три тысячи) рублей 00 коп.,

в удовлетворении требований Паниной Л.А. о взыскании денежной компенсации за задержку выплаты расчета при увольнении отказать,

взыскать с Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 2005» государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере 13 763 (тринадцать тысяч семьсот шестьдесят три) рубля 29 коп.

Председательствующий

Судьи: