

Судья: Куличев Р.Б.  
№ 33-36701/2018

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

**22 августа 2018 года**

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:  
председательствующего судьи Бельченко И.В.,  
и судей Климовой С.В., Дегтеревой О.В.,  
с участием прокурора Левенко С.В.,  
при секретаре Воропаевой Е.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтеревой О.В. гражданское дело по апелляционной жалобе Сеньковой Екатерины Андреевны и апелляционному представлению Тушинского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Тушинского районного суда города Москвы от 01 сентября 2017 года, которым постановлено:

Сеньковой Екатерине Андреевне в удовлетворении исковых требований к государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании денежных средств – отказать,

### УСТАНОВИЛА:

Истец Сенькова Е.А. обратилась в суд с иском к ответчику ГБУ г. Москвы «Школа № 2005» с учетом изменения исковых требований, в которых просила суд о признании увольнения приказом от дата №23-2к по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере сумма. Требования мотивированы тем, что истец с дата работала у ответчика в должности ..., приказом № 23-2к от дата была уволена с работы по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полагала свое увольнение незаконными, так как не совершала аморального проступка, о существовании приказа узнала в день увольнения.

Представитель истца в судебном заседании исковые требования поддержал, представитель ответчика возражала против удовлетворения исковых требований.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит истец Сенькова Е.А. по доводам апелляционной жалобы и Тушинский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления.

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционной жалобы, заслушав истца Сенькову Е.А. и ее представителя, возражения представителя ответчика ГБОУ г. Москвы г. Москвы «Школа №2005» по доверенности Трошиной Е.Е., прокурора поддержавшего представление, обсудив доводы жалобы и представления, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы и представления, изученным материалам дела, имеются.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину.

Пунктом 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть за 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. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление 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 учет мнения представительного органа работников. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец Сенькова Е.А. с дата работала в ГБОУ г. Москвы «Школа № 2005» в должности ..., с дата переведена инструктором по физической культуре.

Приказом №257/7 от дата к истцу применена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, основанием для чего послужил выявленный дата факт аморального поведения воспитателя Сеньковой Е.А., который выразился в поведении, несовместимом с работой лица, осуществляющего обучение и воспитание несовершеннолетних детей, и отвечающего за нравственное развитие и правильное формирование личности, описание которого

изложено в акте комиссии от дата. Объяснения по факту совершенного проступка о ведении видеозаписи представлены дата.

Основанием для применения меры дисциплинарного взыскания в форме увольнения послужил аморальный поступок от дата, который был совершен истцом, описание его изложено в акте комиссии от дата, а также в видеозаписи, приложенной к материалам дела, а именно празднование дня рождения сотрудника учреждения на рабочем месте с неприличными танцами. При этом как усматривается из материалов дела, именно истец Сенькова Е.А. снимала все происходящее на видео.

Приказом № 23-2к от дата трудовой договор, заключенный между сторонами был расторгнут по вышеуказанному основанию.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу письменных доказательств, объяснений сторон, руководствуясь положениями ст. ст. 21, 22, 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных исковых требований, при этом исходил из того, что факт совершения истцом аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательной функции, нашел подтверждение в ходе судебного разбирательства, поскольку истец в рабочее время принимала участие в праздновании дня рождения сотрудника на работе и записывала происходящее на видео в телефоне. Также суд исходил из того, что нарушение порядка увольнения истца с работы, установленного ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком не допущено, сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения соблюдены, от истца были истребованы объяснения по факту инцидента, при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Однако с данным выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может по следующим основаниям.

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

В силу ч. 8 Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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.

В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 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.

Исходя из буквального толкования положений п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что именно совершение аморального проступка, а не поведение является основанием для увольнения работника.

Кроме того, квалификации проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, в качестве аморального недостаточно увольнения работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Обязательным условием применения данного основания расторжения трудового договора является несовместимость совершенного проступка с продолжением работы выполнению воспитательных функций. Поскольку между работником, совершившим аморальный проступок, воспитываемым в большинстве случаев существует постоянный контакт, работодатель должен оценить, как этот проступок отразится на воспитательном процессе. Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателями только в следующих случаях: совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого; совершенный работником, аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

Учитывая изложенное, для разрешения вопроса о законности увольнения истца юридически значимым обстоятельством является установление действий, которые совершила истец, которые впоследствии стали причиной увольнения.

Из акта от дата и протокола осмотра видеозаписи, фотографий, усматривается, что дата Сенькова Е.А. присутствовала в методическом кабинете по поводу дня рождения фио и записывала на видео обстоятельства того, что медицинская сестра фио устроила под музыку неприличный танец. При этом из данного акта, а также из пояснений представителя истца, объяснительной записки истца следует, что истец не совершала каких-либо действий, однозначно говорящих о совершении ею аморального проступка, а присутствие в методическом кабинете при праздновании дня рождения и наблюдение за происходящим, и снятие на видео таковым признано быть не может.

При этом материалы дела не содержат доказательств того, что Сенькова Е.А. совершила аморальный проступок, оказавший пагубное воздействие на воспитываемых, дающий основания предполагать, что она в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитанников.

Таким образом, решение суда о признании увольнения незаконным нельзя признать законным и обоснованным, а поскольку увольнение Сеньковой Е.А. признано незаконным, исходя из положений ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, судебная коллегия принимает решение о восстановлении истца на работе, взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В данном случае временем вынужденного прогула является период с дата по 22 августа 2018 года, исходя из размера среднедневного заработка истца представленного ответчиком (л.д.81) в сумме сумма ( сумма x 366

дней), подлежит взысканию вынужденный прогул в размере сумма), который подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

В соответствии с ч. 1 ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о том, что требования истца о взыскании компенсации морального вреда подлежат удовлетворению. Определяя размер компенсации морального вреда, судебная коллегия, учитывает приведенные выше обстоятельства дела, степень вины ответчика и нравственных страданий истца, отсутствие тяжких необратимых последствий для нее, исходя из требований разумности и справедливости, полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере сумма

Судебная коллегия не находит законных оснований для удовлетворения требований истца о взыскании процентов за задержку перечисления окончательного расчета при увольнении, поскольку ответчик проценты за задержку выплаты окончательного расчета выплатил истцу добровольно, что не отрицал представитель истца в суде апелляционной инстанции.

Поскольку исковые требования истца частично удовлетворены, то в соответствии с ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и с порядком, установленным ст. 50, 61.1, 61.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с ответчика в доход бюджета г. Москвы подлежит взысканию государственная пошлина в размере сумма

Руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 ГПК РФ, судебная коллегия

**ОПРЕДЕЛИЛА:**

Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 01 сентября 2017 года – отменить, принять по делу новое решение.

Признать увольнение Сеньковой Е.А. приказом ГБОУ г. Москвы «Школа №2005» от дата №257/7 «О применении дисциплинарного взыскания» и от дата №23-2к «О прекращении трудового договора» незаконными.

Восстановить Сенькову Екатерину Андреевну на работе в ГБОУ г. Москвы «Школа № 2005» в прежней должности.

Взыскать с ГБОУ г. Москвы «Школа №2005» в пользу Сеньковой Екатерины Андреевны средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма; компенсацию морального вреда в размере сумма, всего сумма; в остальной части иска – отказать.

Взыскать с ГБОУ г. Москвы «Школа № 2005» государственную пошлину в доход бюджета г. Москвы в размере сумма

Председательствующий  
Судьи

