

# ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 декабря 2025 г. N 88-30752/2025

N дела суда 1-й инстанции 2-51/2025

34RS0027-01-2024-002316-19

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Мотиной И.И.,

судей Якубовской Е.В., Фрид Е.К.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению К. к ОАО "Российские Железные дороги", ОАО "Российские Железные дороги" в лице филиала ОАО "РЖД" Приволжской дирекции инфраструктуры Арчединской дистанции пути о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, взыскании компенсации морального вреда, по кассационной жалобе К. на решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 3 февраля 2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 16 июля 2025 года.

Заслушав доклад судьи Якубовской Е.В., пояснения представителя ответчика ОАО "РЖД" по доверенности ФИОб, судебная коллегия

установила:

К. обратился в суд с иском к ОАО "Российские Железные дороги" в лице филиала ОАО "РЖД" Приволжской дирекции инфраструктуры Арчединской дистанции пути о признании приказа N о привлечении к дисциплинарной ответственности в форме замечания незаконным, взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты>.

Решением Михайловского районного суда Волгоградской области от 3 февраля 2025 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 16 июля 2025 года в удовлетворении исковых требований отказано.

В кассационной жалобе истец К. просит отменить судебные постановления, направить дело на новое рассмотрение по мотиву их незаконности и необоснованности, считает, что судами допущены нарушения норм материального и процессуального права. Также указывает, что порядок привлечения его к дисциплинарной ответственности не соблюден, оспариваемый приказ N от ДД.ММ.ГГГГ "О применении дисциплинарного наказания" является незаконным.

В судебное заседание суда кассационной инстанции явилась представитель ответчика ОАО "РЖД" по доверенности ФИОб

Иные лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещенные о времени и месте его рассмотрения в суд не явились, об уважительности причин своей неявки не сообщили. При таких обстоятельствах, с учетом положений части 1 статьи 167 и части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия полагает возможным рассмотреть данное дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции рассматривает дело в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении.

Согласно части 1 статьи 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.

Заслушав доклад судьи Якубовской Е.В., пояснения представителя ответчика ОАО "РЖД" по доверенности ФИОб, возражавшей против удовлетворения жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для ее удовлетворения.

Судами установлено и следует из материалов дела, что на основании трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ К. принят на работу в должности монтера пути 3 разряда бригады по неотложным работам станции Кумылга Линейного участка N 7 станции Кумылга Эксплуатационного участка N 2 (2 группа) в ОАО "РЖД".

На основании дополнительного соглашения от ДД.ММ.ГГГГ к данному трудовому договору К. переведен с 17 июня 2022 года на должность монтера пути 4 разряда того же подразделения ОАО "РЖД" с возложением на него трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

В соответствии с условиями трудового договора, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка и нормами Трудового кодекса Российской Федерации работник принял на себя обязательство по соблюдению требований внутренних локальных нормативных актов работодателя.

В разделе 2.2 трудового договора, заключенного между сторонами содержится перечень обязанностей истца как работника, среди которых обязанность по соблюдению правил внутреннего распорядка, производственной и финансовой дисциплины, а также обязанность способствовать созданию благоприятного делового и морального климата в организации.

В разделе 1.6 должностной инструкции К. определено, что в своей трудовой деятельности руководствуется нормативными и техническими документами ОАО "РЖД" в рамках выполняемой трудовой функции; правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией, правилами по охране труда, производственной санитарии и противопожарной защиты. С текстом должностной инструкцией К. ознакомлен 17 июня 2022 года.

Согласно пункту 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного начальником Арчединской дистанции пути, с учетом мнения первичной Профсоюзной организации, утвержденными 10 сентября 2019 года работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями и нормативными документами ОАО "РЖД"; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать этику делового общения; соблюдать настоящие Правила, должностные инструкции, иные нормативные документы ОАО "РЖД" и условия трудового договора.

В соответствии с пунктом 11.3 Правил, нарушение настоящих Правил работниками

является нарушением трудовой дисциплины и применение в отношении виновных работников мер дисциплинарного взыскания в соответствии законодательством Российской Федерации.

Пунктом 9.1 правил установлено, что за совершение проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет 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.

С Правилами внутреннего трудового распорядка К. ознакомлен 26 марта 2021 года.

Судами также установлено, что истец 1 октября 2024 года находясь на рабочем месте, допустил нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в некорректном поведении в отношении начальника эксплуатационного участка № 2 ФИО7, в адрес последнего допускал нецензурные выражения. Указанное обстоятельство нашло свое подтверждение в показаниях свидетелей ФИО7 и ФИО8, допрошенных судом, показания которых согласуются также с текстом объяснений ФИО9 о том, что применение физической силы и оскорбительные высказывания в адрес ФИО7 высказывались К. 1 октября 2024 года в 16:55 часов, то есть в рабочее время.

21 октября 2024 года К. выдано уведомление о необходимости предоставить письменные объяснения по факту допущенных нарушений, в тот же день истец отказался от их предоставления, выполнив соответствующую запись в тексте уведомления.

24 октября 2024 года состоялось совещание под председательством начальника Арчединской дистанции пути Приволжской дирекции инфраструктуры по разбору нарушений требований охраны труда и Кодекса деловой этики ОАО "РЖД" с участием, в том числе, ФИО10 и К.

Как следует из протокола совещания, факт несоблюдения истцом Правил охраны труда, должностной инструкции, а также Кодекса деловой этики и Правил внутреннего трудового распорядка, нашел свое подтверждение, в связи с чем по итогу на совещании принято решение об объявлении монтеру пути К. дисциплинарного взыскания в форме замечания.

Приказом № ДД.ММ.ГГГГ К. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, выразившихся в нарушении норм этики.

Кроме того, из пункта 5.2 Кодекса деловой этики ОАО "РЖД", утвержденной решением Совета директоров № 13 от 23 июня 2023 года, следует, что в коллективе ценится здоровая атмосфера, не приветствуются оскорбления в адрес коллег, клиентов и партнеров, не используется ненормативная лексика и не допускаются высказывания и действия, которые могут нанести ущерб или навредить репутации компании, не распространяются неподтвержденная информация и слухи; не допускается аморальное поведения, в том числе, проявление агрессии, запугивание, дискриминация и появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в силу пункта 17 ответственность работника заключается в корректном поведении с партнерами и коллегами, соблюдении деловой этики. Аналогичные правила содержатся также и в Кодексе деловой этики, утвержденном Распоряжением ОАО "РЖД" № 1143р от 6 мая 2015 года (разделы 4-5), с которой К. был ознакомлен, поставив подпись трудовом договоре, а

также в экземпляре, приобщенном в ходе рассмотрения дела представителем ответчика, с которыми не согласился 16 октября 2024 года К., выполнив соответствующую запись.

Обращаясь в суд с настоящим иском, К. указывал на необоснованность его привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку дисциплинарный поступок он не совершал.

Отказывая в удовлетворении иска в части признания указанного выше приказа незаконным и его отмене, суд первой инстанции, исследовав и оценив доводы и возражения сторон, представленные сторонами доказательства по правилам статей 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, руководствуясь положениями статей 21, 189, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенными в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" исходил из достаточности в материалах дела доказательств, подтверждающих факт нарушения истцом норм этики и делового поведения, выразившихся некорректном поведении и общении с ФИО11, в адрес которого истец выражался нецензурной бранью. Также суд указал, что срок и порядок применения дисциплинарного взыскания в виде замечания, предусмотренные статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем соблюдены, а также учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Поскольку истцу отказано в удовлетворении основного требования, суд первой инстанции отказал в удовлетворении производных требований о компенсации морального вреда.

Суд при апелляционном рассмотрении дела, предполагающем проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию, признал выводы суда первой инстанции верными, сделанными с правильным применением норм материального и процессуального права.

Суд кассационной инстанции не находит оснований для признания выводов судов первой и апелляционной инстанций незаконными, поскольку они отвечают требованиям законодательства, регулирующего спорные правоотношения, имеющие значение для дела обстоятельства определены судами верно.

Положениями статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации регламентировано, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Согласно пункту 1 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде замечания.

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 (часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

По правилам части 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Как разъяснено в пункте 34 постановления Пленума Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", по делам, в том числе об оспаривании дисциплинарного взыскания на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой 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) днем обнаружения проступка, с которого начинается срока, считается день, когда лицу, которому по работе работник, стало известно о совершении проступка, независимо ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Согласно пункту 35 названного постановления при рассмотрении дела 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.).

Как верно установлено судами, истец допустил нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в некорректном поведении в отношении начальника эксплуатационного участка N 2 ФИО7, допущении в адрес последнего нецензурных выражений, создании в коллективе нездоровой обстановки, то есть нарушении требований служебной и профессиональной этики, признаков создания конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации и авторитету учреждения и признаков нарушения служебной дисциплины. За указанные нарушения истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Судами также указано, при избрании вида дисциплинарного взыскания в виде замечания работодателем приняты во внимание тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, наступившие последствия, в связи с чем руководителем было принято решение об объявлении К. замечания. При этом нарушений срока и порядка привлечения истца к дисциплинарной ответственности не установлено.

Какие-либо обстоятельства, которые бы свидетельствовали о явной несоразмерности принятого решения о виде дисциплинарного взыскания при привлечении К. к дисциплинарной ответственности и объявлении замечания последнему, в ходе судебного разбирательства не установлены.

Судебная коллегия кассационной инстанции с выводами суда первой и апелляционной инстанций соглашается, поскольку они отвечают установленным по делу юридически значимым обстоятельствам, подтверждаются собранными по делу доказательствами, оценка которым дана по правилам статей 55, 56, 60, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нормам материального права, регулирующим спорные правовые отношения. Выводы суда первой и апелляционной инстанции обстоятельно мотивированы со ссылками на нормы материального права и исследованные доказательства и доводами кассационной жалобы не опровергаются.

Доводы кассационной жалобы о незаконности привлечения его к дисциплинарной ответственности, нарушении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности являлись предметом исследования судов первой и апелляционной инстанций, по существу сводятся к несогласию с выводами судов, изложенными в обжалуемых судебных постановлениях и направлены на иную оценку доказательств по делу, а потому основанием к отмене решения первой инстанции и апелляционного определения являться не могут, так как в соответствии с частью 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Несогласие заявителя с выводами суда, основанными на оценке доказательств, равно как и иное толкование норм законодательства, подлежащих применению к спорным правоотношениям, не свидетельствуют о нарушениях судами норм материального или процессуального права, повлиявших на исход судебного разбирательства, или допущенной судебной ошибке.

Каких-либо иных доводов и обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, а также существенных нарушений норм материального и процессуального права, повлиявших на исход дела, кассационная жалоба не содержит.

Оснований, предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 3 февраля 2025

года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 16 июля 2025 года оставить без изменения, кассационную жалобу К. - без удовлетворения.

Мотивированное определение в окончательной форме изготовлено 30 декабря 2025 года

---

*Документ предоставлен КонсультантПлюс*