

Статья 152. ГК Российской Федерации предоставляет гражданину право требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности, причем опровержение должно быть сделано тем же способом, кот

Подобное регулирование специальных способов защиты личных неимущественных прав не может расцениваться как неконституционное, позволяя суду, согласно пункту 6 той же статьи, установить - на основе обстоятельств конкретного дела - порядок опровержения порочащих сведений в иных случаях, кроме указанных в ее пунктах 2 - 5. При этом не исключено и применение других способов защиты, в том числе когда нарушение прав не связано с виновным поведением лица, причастного к распространению сведений (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 июля 2013 года № 18-П). Во всяком случае содержание и форма опровержения распространенной информации, которые могут быть различными с учетом фактических особенностей конкретного правоотношения, должны совершенно очевидно свидетельствовать, что эта информация является недостоверной.

3.1. Пункт 9 статьи 152 ГК Российской Федерации гарантирует гражданину, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, право требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений.

В исключение из общего правила, предполагающего вину причинителя вреда, закон предусматривает безвиновную ответственность распространителя порочащих сведений (статьи 1064 и 1100 ГК Российской Федерации). Это - в совокупности с распределением бремени доказывания таких обстоятельств, как достоверность порочащих сведений, - повышает вероятность компенсации и потому укрепляет охрану чести, достоинства и деловой репутации. Сопутствующим результатом законодательного закрепления экономических стимулов воздерживаться от поведения, способного нанести ущерб этим конституционным ценностям, является и повышение стандарта добросовестности, если осуществление права или исполнение обязанности связано с риском умаления чести, достоинства или деловой репутации иного лица.

В пункте 52 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда" разъяснено, что судам следует принимать во внимание содержание порочащих сведений и их тяжесть в общественном сознании, способ и длительность их распространения, степень их влияния на формирование негативного мнения о лице, которому причинен вред, то, насколько его достоинство, социальное положение или деловая репутация были затронуты, его нравственные и физические страдания и другие отрицательные для него последствия, его личность, общественное положение, должность, индивидуальные особенности.

3.2. К порочащим честь, достоинство или деловую репутацию можно отнести сведения о любом нарушении лицом правил поведения, принятых в соответствующем сообществе, особенно если такое нарушение сопровождалось негативной оценкой (порицанием) в форме привлечения нарушителя к ответственности. Восприятие сведений как достоверных и их влияние на оценку третьими лицами степени порочности поведения может усиливаться, если сведения исходят от лица, обладающего властью и авторитетом, например от работодателя или его уполномоченного представителя. Порочащими могут быть признаны сообщенные от имени работодателя сведения о дисциплинарном

проступке и о последовавшем за ним применении к работнику дисциплинарного взыскания. В то же время важными составляющими профессиональной деятельности являются приобретение и поддержание профессиональных репутации и авторитета. Не является исключением, в частности, сфера высшего образования, с которой связано дело Е.А.Попковой, поскольку плодотворный учебно-воспитательный процесс и активная коммуникация с коллегами и научным сообществом немыслимы без опоры на признание, уважение, высокую оценку профессиональных и нравственных качеств членов коллектива. Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 15 июля 2022 года № 32-П, эффективное решение задач, поставленных перед образовательными организациями высшего образования, возможно, по общему правилу, лишь при наличии квалифицированного и стабильного научно-педагогического коллектива, атрибутами которого, помимо высоких академических и научно-исследовательских достижений его членов, выступает и творческая атмосфера, складывающаяся в том числе за счет академических традиций и научных школ, осуществляющих долгосрочные научные и образовательные проекты и формирующихся обычно продолжительное время в рамках отдельных подразделений или организации в целом. Научно-педагогической деятельности в таких организациях, как и любой педагогической деятельности, присуща особая значимость, проявляющаяся как в воспитательном воздействии на обучающихся, так и в обеспечении реализации ими права на образование в форме получения высшего профессионального образования, что способствует формированию квалифицированных специалистов самых разных профессий.

4. В постановлениях от 28 декабря 2022 года № 59-П и от 7 февраля 2023 года № 6-П Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что требование о добросовестном поведении, с учетом положений статьи 75 1 Конституции Российской Федерации, в силу своей универсальности распространяется на любое взаимодействие между субъектами права во всех сферах. Требование поступать добросовестно вполне применимо и к случаям распространения информации, затрагивающей честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, в том числе при осуществлении им своего права на труд. Реализуя право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, а также право самостоятельно избирать методы организации коллективного труда, работодатель вправе различным образом реагировать на нарушения трудовой дисциплины: он может как привлекать сотрудника к дисциплинарной ответственности, так и воздерживаться от этого, ограничиваясь, например, устными разъяснениями. Соблюдению интересов работника, включая охрану его чести, достоинства и деловой репутации, в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности служит установленное законом требование о соблюдении определенной процедуры: условия о получении от предполагаемого нарушителя объяснения, о сроках применения дисциплинарного взыскания и пр. (статьи 192 - 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

Имея целью укрепить дисциплину труда в коллективе, работодатель может не только по-разному реагировать на поведение работника, отклоняющееся от ожидаемого, но и разными способами информировать других работников, например, о своем отношении к лицам, пренебрегающим трудовыми обязанностями, о недопустимости такого поведения, о мерах, которые могут быть применены к нарушителям. Выбирая способы сообщения информации по вопросам трудовой дисциплины для целей организации труда, работодатель должен оценивать как минимум степень ее достоверности, вероятность отмены судом акта, отражающего выводы о неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, и определять целесообразность распространения сведений о лице, привлеченном к дисциплинарной ответственности, меру конкретизации обстоятельств допущенного работником нарушения. Содержание информации должно соответствовать цели ее распространения, должно быть очевидно с ней связанным. Иначе - причем независимо от достоверности распространяемой информации - работодатель нарушает

требование о добросовестном поведении в том, что касается чести, достоинства и деловой репутации работника.

В отличие от ознакомления самого работника (а если нужно - ограниченного числа сотрудников, непосредственно с ним связанных) с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания, размещение такого документа или сведений о нем в местах, доступных многим (например, на стендах деканата и кафедры, как это имело место в деле Е.А.Попковой), способно привлечь к этой информации, негативно характеризующей работника, повышенное внимание. При этом нельзя не учитывать предоставляемых современными мобильными устройствами с функцией фотофиксации, которые имеются почти у каждого, возможностей для обмена данными, позволяющих обеспечить широкому кругу лиц доступ к такой информации почти одновременно, тем более что она отлична от обыденной и потому вызывает особый интерес. Такая - в некоторой мере публичная - форма распространения сведений, избранная работодателем, в случае признания в последующем порочащих сведений недостоверными целиком или в части потенциально может причинить больший вред чести, достоинству и деловой репутации работника. Это обстоятельство следует принимать во внимание при определении мер, направленных, ввиду наличия такой необходимости, на опровержение подобных сведений.

4.1. Признание незаконным (недействительным) приказа (распоряжения) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания очевидно не может отменить состоявшегося ранее факта его издания, информация о котором в этом смысле является достоверной. В то же время отмена такого приказа (распоряжения) судом может констатировать несостоятельность оснований для его принятия работодателем (т.е. необоснованность вывода о порочащем работником поведении, о совершении им дисциплинарного проступка) и (или) свидетельствовать о несоблюдении необходимой в подобных случаях процедуры, что, однако, также может опровергать, пусть и по формальным основаниям, связанным с ненадлежащим сбором и фиксацией данных о поведении работника, доказанность вывода о совершении работником дисциплинарного проступка. Соответственно, несмотря на достоверность сведений об издании приказа (распоряжения), содержащаяся в нем информация о совершении работником дисциплинарного проступка в связи со вступлением в силу судебного решения о его отмене ввиду недоказанности факта дисциплинарного проступка не может считаться достоверной. При этом именно она, а не сам факт издания приказа (распоряжения), негативно воздействует на честь, достоинство и деловую репутацию работника, к которому она относится. Поэтому для целей защиты прав и законных интересов работника необходимо исходить из того, что свойство достоверности соответствующая информация утрачивает не с момента вступления в силу соответствующего судебного решения, а с момента издания работодателем приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, что согласуется и с тем, что отмена приказа (распоряжения) работодателя как незаконного подразумевает его незаконность с момента издания.

Для оценки поведения работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности, коллегами и иными лицами, получившими от работодателя негативно характеризующую работника информацию, может быть значимо то, что приказ (распоряжение) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности был отменен на основании решения суда, тем более в связи с недоказанностью дисциплинарного проступка. В связи с этим едва ли можно признать достаточным для опровержения распространенных сведений одно лишь удаление такого приказа (распоряжения) с мест его предшествующего размещения без сообщения причин, побудивших к тому работодателя, включая факт признания судом приказа (распоряжения) незаконным (недействительным).

4.2. Обязанность принять меры для восстановления чести, достоинства или деловой репутации обычно возникает по требованию самого потерпевшего, что отвечает принципу осуществления гражданских прав по воле и в интересах участников гражданско-правовых отношений (пункт 2 статьи 1 ГК Российской Федерации).

В трудовых же правоотношениях, учитывая фактическое неравенство работодателя и работника, который является здесь слабой стороной и не всегда может заявить работодателю свои требования, обязанность распространить сведения о признании судом приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным (недействительным) возникает независимо от инициативы работника, но в любом случае при условии предварительного с ним согласования. Такой стандарт добросовестного поведения работодателя обусловлен состоянием - обычным в большинстве сфер деятельности - зависимости работника от работодателя и опасением вызвать у работодателя неудовольствие работником, настойчиво защищающим свои права, создать восприятие работника как неудобного и конфликтного и тем самым - почву для предвзятого к нему отношения. Тем более что добросовестный работодатель - пользующийся своей управленческой властью в рамках, соответствующих ее предназначению, и проявляющий заботу о чести, достоинстве и деловой репутации работника, особенно когда на формирование представлений о таковых повлияли действия самого работодателя, - обязан распространить сведения о признании умаляющего честь, достоинство и деловую репутацию работника акта незаконным (недействительным) по своей инициативе, если это не противоречит разумно понимаемым интересам работника и сам работник в ходе предварительного согласования с ним таких действий не высказался против их совершения.

Обязанность работодателя распространить сведения о признании судом приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным (недействительным) тем более не может отрицаться тогда, когда сам работник этого требует.

5. Из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации следует, что право на судебную защиту, гарантированное каждому согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, предполагает наличие эффективных гарантий, позволяющих реализовать его в полном объеме и обеспечить восстановление в правах посредством правосудия, отвечающего критериям равенства и справедливости. Будучи универсальным средством защиты прав и свобод человека и гражданина, это право выполняет обеспечительно-восстановительную функцию в отношении всех других конституционных прав и свобод, что предопределено особой ролью судебной власти и ее вытекающими из Конституции Российской Федерации прерогативами по отправлению правосудия. Причем суды при рассмотрении дел обязаны исследовать фактические обстоятельства по существу, не ограничиваясь установлением формальных условий применения нормы, с тем чтобы право на судебную защиту не оказалось ущемленным (постановления от 6 июня 1995 года № 7-П, от 2 июля 1998 года № 20-П, от 28 декабря 2022 года № 59-П и др.). Иное искажало бы саму суть правосудия, являлось бы отступлением от провозглашенных в статьях 19 (часть 1) и 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации принципов равенства всех перед законом и судом, осуществления судопроизводства на основе состязательности и равноправия сторон.

В случае, когда на основе фактических обстоятельств дела суд приходит к выводу, что распространение работодателем сведений о приказе (распоряжении) о применении к работнику дисциплинарного взыскания (сведений о факте его издания, о факте наложения дисциплинарного взыскания, о факте совершения дисциплинарного проступка) было недобросовестным, не исключается наступление гражданско-правовой ответственности распространителя перед потерпевшим в форме возмещения убытков и (или) компенсации морального вреда.

Однако, как указал Конституционный Суд Российской Федерации, отсутствие оснований для привлечения к ответственности распространителя информации в качестве способа защиты прав потерпевшего не означает, что эти права не подлежат защите иными способами, такими как восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения (статья 12 ГК Российской Федерации). Правам гражданина, о котором распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или

деловую репутацию, должно быть отдано предпочтение, с тем чтобы доброе имя гражданина в любом случае было восстановлено. Возложение на лицо, которое имеет возможность без ущерба для своих прав и законных интересов удалить сведения, признанные судом не соответствующими действительности, обязанности выполнить, как только ему об этом стало известно, необходимые действия (состоящие, по сути, в исполнении вступившего в законную силу судебного решения) не может рассматриваться ни как чрезмерное обременение, ни как несоразмерное ограничение его прав (Постановление от 9 июля 2013 года № 18-П).

Соответственно, на лицо, добросовестно реализовавшее свое право распространять информацию о правоприменительном акте, хотя и порочащую другое лицо, но предположительно достоверную - до признания такого акта судом незаконным (недействительным), суд может возложить обязанность опровергнуть данную информацию путем сообщения лицам, осведомленным о таком акте, сведений о состоявшемся судебном решении, об основаниях его принятия, о других обстоятельствах, знание о которых в совокупности может восстановить состояние чести, достоинства и деловой репутации лица, в чьем отношении распространены порочащие сведения. Такая обязанность представляет собой не меру ответственности за виновное правонарушение, а способ защиты права, что предполагает возможность обращения потерпевшего в суд за защитой нарушенного права, если эта обязанность не будет исполнена работодателем в добровольном порядке.

При этом в ситуации, когда затрагивающие гражданина сведения о правоприменительном акте работодателя, в частности о привлечении к дисциплинарной ответственности, распространены до признания судом такого акта незаконным (недействительным), возложение на работодателя обязанности возместить работнику убытки или компенсировать моральный вред в связи с распространением этих сведений при отсутствии недобросовестности или нарушения обязанности опровергнуть ранее распространенные сведения противоречило бы требованию сбалансированности конституционных прав и свобод (что, безусловно, не отрицает возможности применения этих мер при наличии для этого установленных Гражданским кодексом Российской Федерации оснований за сам факт издания приказа (распоряжения)).

6. С учетом сказанного сам по себе пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации позволяет оценить распространенные в отношении работника (в том числе Е.А.Попковой) сведения о факте совершения им дисциплинарного проступка как не соответствующие действительности в случае отмены судом приказа (распоряжения) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка, а значит, позволяет возложить на работодателя обязанность опровергнуть эти сведения. Иное истолкование данной нормы входит в противоречие с положениями Конституции Российской Федерации об охране государством достоинства личности и о недопустимости его умаления (статья 21, часть 1), о праве каждого на защиту своей чести и доброго имени (статья 23, часть 1), о недопустимости при осуществлении прав и свобод человека и гражданина нарушать права и свободы других лиц (статья 17, часть 3), о праве защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (статья 45, часть 2), о праве на судебную защиту (статья 46, часть 1) и об уважении человека труда (статья 75 1).

Таким образом, пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что если приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания. Это предполагает наряду с другими предусмотренными законом последствиями возложение судом на работодателя,

если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе (распоряжении) сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

Придание данной норме иного смысла препятствовало бы достижению справедливого баланса прав и обязанностей распространителя информации и лица, чьи права и интересы затронуты этой информацией, а потому вступало бы в противоречие с Конституцией Российской Федерации, ее статьями 1, 15 (части 1 и 2), 17 (часть 3), 21 (часть 1), 23 (часть 1), 45 (часть 2), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 75 1.

Опровержение работодателем указанных сведений не исключает принятия иных мер, направленных на восстановление чести, достоинства и деловой репутации работника, в том числе возмещения потерпевшему убытков и компенсации причиненного ему морального вреда в случае недобросовестного распространения содержащихся в правоприменительном акте порочащих сведений, в частности при его заведомой юридической несостоятельности, дававшей распространителю основания предполагать с высокой степенью вероятности, что такой акт может быть признан в установленном порядке незаконным (недействительным), или если содержание либо само распространение порочащих сведений не отвечало разумно понимаемым целям деятельности в соответствующей сфере и если распространение этих сведений не являлось очевидно необходимым, а также если обязанность надлежало опровергнуть сведения, содержащиеся в отмененном судом правоприменительном акте, не исполнена добровольно.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47 1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - он предполагает, что если приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания. Это предполагает наряду с другими предусмотренными законом последствиями возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе (распоряжении) сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное его истолкование в

правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданки Попковой Елены Александровны, вынесенные на основании пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru).

Конституционный Суд

Российской Федерации

№ 44-П