

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

10 февраля 2014 г.

Нагатинский районный суд г. Москвы, в составе: председательствующий, федеральный судья [REDACTED], при секретаре [REDACTED], с участием адвоката Сайботалова В.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-487/14 по иску Давыдовой М.С. к Государственному бюджетному учреждению гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» о признании незаконными приказа об увольнении и восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

Давыдова М.С. обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» о признании незаконными приказа о дисциплинарном взыскании, приказа об увольнении и восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований указала, что в Государственном бюджетном учреждении гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» она работала с 29 декабря 2012 года в должности инженера по снабжению 9 разряда, а с 01 февраля 2013 г., в должности ведущего инженера по снабжению 11 разряда.

Приказом работодателя от 07.10.2013 г. ей был объявлен выговор, а приказом от 08.10.2013 г. она была уволена. Оба приказа о наложении на нее дисциплинарных взысканий от 07.10.2013 г. и 08.10.2013 г. противоречат трудовому законодательству, они вынесены за нарушения, которых она фактически не совершала.

Учитывая данные обстоятельства, просит суд признать приказ ответчика от 08.10.2013 г. о ее увольнении незаконным, восстановить на работе, взыскать заработную плату за вынужденный прогул со дня увольнения по день принятия решения судом, взыскать компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб.

В судебном заседании истец и ее представитель по ордеру Сайботалов В.В. исковые требования полностью поддержали, по доводам, изложенным письменно.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, возражал против удовлетворения исковых требований, указывая на то, что и дисциплинарные взыскания Давыдовой М.С. и ее увольнение произведены законно, с

соблюдением установленного порядка.

Выслушав пояснения сторон, проверив материалы дела, суд считает иск обоснованным и подлежащим частичному удовлетворению.

В соответствии с п.5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно разъяснениям Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63) неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение 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.).

В ходе судебного разбирательства установлено следующее.

**Давыдова М.С.** работала в Государственном бюджетном учреждении гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» с 29 декабря 2012 года в должности инженера по снабжению 9 разряда, а с 01 февраля 2013 г., в должности ведущего инженера по снабжению 11 разряда.

Приказом работодателя от 07.10.2013 г. ей был объявлен выговор, а приказом № 1075-к от 08.10.2013 г. она была уволена по п.5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за неоднократное неисполнение работником, без уважительных причин трудовых обязанностей).

Рассматривая иски требования **Давыдовой М.С.** о признании незаконным приказа о привлечении ее к дисциплинарной ответственности от 07 октября 2013 г., суд считает установленными следующие обстоятельства:

Приказом от 07 октября 2013 г. на **Давыдову М.С.** наложено дисциплинарное взыскание – выговор, за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей в части подписания актов выполненных работ по вывозу мусора.

Процедура наложения данного взыскания ответчиком соблюдена. При привлечении истца к дисциплинарной ответственности за данное нарушение трудовой дисциплины ответчиком формально были соблюдены требования ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, поскольку до применения дисциплинарного взыскания истцу было предложено дать письменные объяснения по указанным обстоятельствам.

Вместе с тем, в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, ответчиком не представлено суду доказательств того, что обязанность подписания актов от имени организации,

согласно трудового договора и должностной инструкции, входила в обязанности [REDACTED], дисциплинарное взыскание же может быть наложено лишь за неисполнение трудовых обязанностей, то есть, обязанностей работника, установленных трудовым договором и должностной инструкцией.

При таких обстоятельствах, наложение данного дисциплинарного взыскания 07 октября 2013 г. на истца нельзя признать правильным.

Переходя к рассмотрению законности и обоснованности увольнения Давыдовой М.С. от 08 октября 2013 г., суд не находит объективных оснований для признания увольнения истца законным и обоснованным.

Прекращение трудового договора с истцом по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, было оформлено приказом от 08.10.2013 г.

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, 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 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания .

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или 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.).

При этом ответчиком не была соблюдена процедура увольнения по следующим основаниям.

При привлечении истца к дисциплинарной ответственности за данное нарушение трудовой дисциплины ответчиком не были соблюдены требования ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, поскольку до предполагаемое нарушение выявлено

07.10.2013 г. и работник в течение 2 дней имела права дать письменные объяснения по указанным обстоятельствам, однако, уже 08.10.2013 г. Давыдова М.С. была уволена.

Кроме того, для законной процедуры увольнения по ст. 81 ч. 1 п. 5 ТК РФ последнее нарушение трудовой дисциплины работником, ставшее основанием его увольнения должно иметь место тогда, когда работник уже имел неснятые дисциплинарные взыскания за предыдущие нарушения. В данном случае, нарушение за которое **Давыдова М.С.** была уволена 08 октября 2013 г. (ненадлежащие действия в отношении поставленного в организацию баннера) совершено Давыдовой М.С. (как следует из представленной докладной) 05-07 октября 2013 г., то есть тогда, когда Давыдова М.С. не имела иных взысканий за нарушения трудовой дисциплины (указанных в приказе о ее увольнении), которое имело место 07.10.2013 г. То есть, даже если бы суд не признал приказ о дисциплинарном взыскании Давыдовой М.С. от 07 октября 2013 г. незаконным и необоснованным, ее увольнение 08 октября 2013 г., все равно, являлось бы незаконным и необоснованным.

Суд учитывает, что для законного увольнения по п.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей необходимо, чтобы в ходе судебного разбирательства нашел подтверждение тот факт, что работник ранее не исполнял без уважительных причин свои трудовые обязанности, за что имел дисциплинарные взыскания, не снятые на момент совершения последнего дисциплинарного проступка, послужившего основанием к увольнению истца.

В отношении последнего проступка, который может стать основанием увольнения также должны быть соблюдены правила привлечения к дисциплинарной ответственности.

Согласно приказа об увольнении истца уволена Давыдова М.С. за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей.

Суд приходит к выводу о том, что процедура увольнения по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, была ответчиком нарушена.

В соответствии с п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ, п. 5 ст. 192 ТК РФ расторжение трудового договора может быть произведено, если работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, однако по истечении определенного периода времени не сделал для себя соответствующих выводов, не исправил ситуацию, не прекратил нарушение трудовой дисциплины. Из представленных ответчиком документов следует, что, объявляя истцу выговор за нарушение трудовой дисциплины 07 октября 2013 г. и увольняя ее на следующий день – 08.10.2013 г. (за предполагаемое нарушение трудовой дисциплины до 07.10.2013 г.) работодатель не предоставил работнику времени для устранения причин привлечения к ответственности. Совершенные истцом проступки не образуют систему, которая является основанием к увольнению работника.

При этом обстоятельства, которые являются поводом к увольнению, по времени

должны иметь место после издания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, не связанной с увольнением, однако непосредственно предшествовать принятию решения о расторжении трудового договора. В рассматриваемом деле после издания приказа об объявлении выговора от 07 октября 2013 г. работодатель посчитал достаточным поводом к увольнению нарушения, установленные до 07 октября 2013 г., то есть до вынесения приказа о дисциплинарном взыскании.

Поскольку систему нарушений составляют проступки, которые совершаются работником уже после объявления дисциплинарного взыскания, обстоятельства, имевшие место до издания приказа о выговоре от 07 октября 2013 г. не могли являться поводом к увольнению.

В соответствии с п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ, п. 5 ст. 192 ТК РФ расторжение трудового договора может быть произведено, если работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, однако по истечении определенного периода времени не сделал для себя соответствующих выводов, не исправил ситуацию, не прекратил нарушение трудовой дисциплины. Из представленных ответчиком документов следует, что применение работодателем при сложившихся обстоятельствах дисциплинарного взыскания противоречит существу и назначению дисциплинарной ответственности работника, так как по сути направлено на прекращение трудового договора с истцом (неудобным работником), тогда как, меры взыскания направлены на исправление недостатков в работе и трудовой дисциплины, а увольнение является крайней мерой воздействия, когда иные виды взысканий не имели положительного результата. Данные требования работодателем не учтены, следовательно, принятое ответчиком решение о прекращении трудового договора нельзя признать справедливым.

Таким образом, законная процедура увольнения истца по ст. 81 ч.1 п. 5 ТК РФ соблюдена не была.

Кроме того, суд учитывает, что согласно п.53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в силу статьи 46 (часть 1) 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 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) 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 части 1 статьи 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.

Как следует из материалов дела, Давыдова М.С. работала в организации определенный срок, не имея никаких взысканий по работе, доказательств того, что при принятии решения об увольнении истца работодателем учтено предшествующее поведение работника ответчиком не представлено.

Суд считает, что при наложении взыскания работодателем не учтено предшествующее поведение работника, его отношение к труду, что само по себе в соответствии с разъяснениями, данными судам в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, может являться основанием для удовлетворения требований о восстановлении на работе, даже если судом будет установлено, что проступок действительно имел место.

Во исполнение требований ст.ст. 12, 57, 148-150 ГПК РФ суд создал сторонам необходимые условия для исследования обстоятельств дела, собирания и предоставления доказательств в обоснование своих требований и возражений. Как при подготовке дела к судебному разбирательству, так и в подготовительной части судебного разбирательства сторонам разъяснялись их процессуальные права и обязанности, в том числе предлагалось доказательствами подтвердить требования и возражения. Ответчиком не представлено суду доказательств, которые бы подтверждали законность и обоснованность применения дисциплинарного взыскания от 07 октября 2013 г. и увольнения истца 08 октября 2013 г.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ, Постановлением Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 г. работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Согласно ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Поскольку Давыдова М.С. была уволена без законного основания, с нарушением процедуры увольнения, она подлежит восстановлению на работе в должности

ведущего инженера по снабжению 11 разряда - с 08 октября 2013 г.

Доводы ответчика о пропуске истцом срока по ст. 392 ТК РФ, суд обоснованными признать не может, так как истцом подобный срок не пропущен.

В случае незаконного увольнения и восстановлении уволенного сотрудника в прежней должности, в пользу работника взыскивается заработная плата за время вынужденного прогула. Истец просит взыскать за время вынужденного прогула за период с 09.10.2013 г. по день решения суда. Суд считает возможным эти требования частично удовлетворить, руководствуясь ст. 394 ТК РФ, согласно которой при вынесении решения о восстановлении на работе одновременно принимает решение о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. При этом средний заработок исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Согласно представленной работодателем справки о заработной плате Давыдовой М.С., ее среднедневная заработная плата за последние 12 месяцев работы составила 1913,31 руб. При этом суд считает данный расчет среднедневного заработка обоснованным, сторонами он не оспорен.

**Давыдовой М.С.** подлежит выплате средний заработок за время вынужденного прогула за период с 09.10.2013 г. по 10.02.2014 г. (по день вынесения решения суда), т.е. за 81 рабочий день в сумме <данные изъяты>.

В силу ст. 211 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за период до 3-х месяцев подлежит немедленному исполнению.

В соответствии с ч.7 ст.394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Поскольку истец была уволена без законных оснований и с нарушением порядка увольнения, суд с учетом конкретных обстоятельств дела считает возможным взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты> рублей.

В силу ч.1 ст.100 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах. Суд считает необходимым взыскать с ответчиков в пользу истца расходы на представителя в сумме <данные изъяты> руб., считая эту сумму разумной соотносимо объему защищаемого права, а также с учетом количества судебных заседаний в которых участвовал представитель истца и сложности дела.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

Исковые требования Давыдовой М.С. к Государственному бюджетному учреждению гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» о признании незаконными приказа об увольнении и восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ Государственного бюджетного учреждения гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» № 1075-к от 08 октября 2013 года об увольнении Давыдовой М.С. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Восстановить Давыдову М.С. на работе в Государственном бюджетном учреждении гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» в должности ведущего инженера по снабжению 11 разряда - с 08 октября 2013 г.

Взыскать с Государственного бюджетного учреждения гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» в пользу Давыдовой М.С. средний заработок за время вынужденного прогула с 09.10.2013 г. по 10.02.2010 г. (за 81 рабочий день) в размере <данные изъяты> коп., компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> рублей, расходы на представителя – <данные изъяты>., всего взыскав <данные изъяты>.

В силу требований ст. 211 ГПК РФ решение суда о восстановлении Давыдовой М.С. на работе в Государственном бюджетном учреждении гор. Москвы «Автомобильные дороги ЮАО» и выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев в сумме 114 798 руб. 60 коп. (из общей суммы взыскания 194 978 руб. 11 коп.) подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегию по гражданским делам Московского городского суда (через Нагатинский районный суд г. Москвы) в течение месяца.

Федеральный судья Рощин О.Л.

КОПИЯ  
ВЕРНА