

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

30 сентября 2020 года

город Москва

Таганский районный суд города Москвы в составе

председательствующего судьи Синельниковой О.В.

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Ильиной А.П.

с участием прокурора Рыжиковой О.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1296/2020 по иску Кирьяновой * к ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула,

У С Т А Н О В И Л:

Истец Кирьянова Е.С. обратилась в суд с иском к ответчику ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула и просит суд признать приказ (распоряжение) № 158-365/лс от 14 апреля 2020 года главного врача ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» незаконным и отменить его, восстановить на работе, взыскать денежные средства в счет оплаты вынужденного прогула, ознакомить со всеми документами, перечисленными в приказе о прекращении (расторжении) трудового договора.

Свои требования истец обосновывает следующим.

С 26 августа 2016 года истец работала в ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога. 20 ноября 2019 года ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» был издан приказ № 209-1599/лс о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, который истцом был оспорен в судебном порядке. Решением Таганского районного суда города Москвы от 19 февраля 2020 года истец была восстановлена в прежней занимаемой должности.

14 апреля 2020 года истец была вновь уволена на основании п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, основанием к чему послужили приказ от 07 ноября 2019 года № 504, приказ от 12 ноября 2019 года № 510, обращение пациента от 12 марта 2020 года, протокол комиссии от 08 апреля 2020 года.

Истец полагает свое увольнение незаконным, так как при применении дисциплинарного взыскания были учтены снова ранее наложенные дисциплинарные взыскания, кроме того, в отношении истца ведется травля. Жалоба пациента, которая послужила основанием для применения дисциплинарного взыскания, является необоснованной.

В судебном заседании представитель истец Кирьянова Е.С. и её представитель Зеновкин П.А. исковые требования поддержали.

Представитель ответчика ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» Болдырева Ю.В. искивые требования истца не признала по доводам письменного отзыва на искивое заявление, приобщенного к материалам дела.

Суд, выслушав объяснения сторон, исследовав письменные материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшего искивые требования подлежащими отклонению, приходит к следующему.

В ходе судебного разбирательства установлено, что на основании трудового договора (эффективного контракта) от 15 ноября 2018 года в редакции дополнительного соглашения и приказа (распоряжения) о приеме работника на работу № 330 от 25 декабря 2019 года № 330 истец с 22 августа 2016 года работала в ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога консультативно-диагностического отделения.

Приказом ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» № 176/лс от 20 февраля 2020 года отменен приказ от 20 ноября 2019 года № 209-1599/лс об увольнении Кирьяновой Е.С. по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, Кирьянова Е.С. восстановлена на прежней работе в должности врача-эндокринолога кабинета эндокринологии по решению суда с 20 февраля 2020 года.

Вступившим в законную силу решением суда от 19 февраля 2020 года установлено, что приказами главного врача поликлиники от 07 ноября 2019 года №504 и от 12 ноября 2019 года № 510 Кирьянова Е.С. была законно и обоснованно привлечена к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Рассматривая требования истца о незаконности наложения на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суд приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину.

В силу п. 5 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 192 ТК 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: 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 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В силу п. 33 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были

соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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.).

К таким нарушениям, в частности, относится отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

Согласно п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года, увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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.

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.

Таким образом, в силу приведенных выше норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В силу ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Приказом ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» № 158-365/лс от 14 апреля 2020 года трудовой договор с Кирьяновой Е.С. был прекращен на основании п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Основания: приказ от 07 ноября 2019 года № 504 «О наложении дисциплинарного взыскания», приказ от 12 ноября 2019 года № 510 «О наложении дисциплинарного взыскания», обращение пациента от 12 марта 2020 года, объяснение от 23 марта 2020 года, протокол комиссии от 08 апреля 2020 года.

Как было установлено ранее, в силу положений ст. 194 ТК РФ истец имела два действующих дисциплинарных взыскания, наложенных на неё работодателем. Доводы истца о том, что они не могут служить вновь основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, основаны на неверном толковании закона.

20 февраля 2020 года Кирьянова Е.С. приступила к работе.

25 февраля 2020 года пациент * С.Н. обратился с жалобой к администрации поликлиники на отказ Кирьяновой Е.С. в оказании ему медицинской помощи.

12 марта 2020 пациент * Н.А. обратился с жалобой по факту оставления его Кирьяновой Е.С. без назначения лечения и без необходимого бесплатного лекарственного обеспечения. Кроме того, при общении с пациентом имело место несоблюдение Кирьяновой Е.С. профессиональной этики и деонтологии, выразившееся в употреблении угроз, оскорблений в адрес пациента и его жены.

16 марта 2020 у Кирьяновой Е.С. были запрошены объяснения по фактам, изложенным в жалобе. В период с 17 марта 2020 года по 23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. отсутствовала на работе по причине болезни. 23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. представила объяснения по фактам, изложенным в жалобе пациента *а Н.А., в котором пояснила, что жалобы пациента являются необоснованными.

Врачебной комиссией по изучению обращения граждан была проведена врачебная комиссия (протокол от 08 апреля 2020 года №5), которая в ходе заседания выявила существенные нарушения в оказании медицинской помощи врачом-эндокринологом Кирьяновой Е.С. пациенту и пришла к выводу о том, что пациент фактически был оставлен врачом без необходимого лечения, необходимого лекарственного обеспечения. Во время приема пациента имело место несоблюдение врачом профессиональной этики и деонтологии, не соблюдение норм Кодекса профессиональной этики работников медицинских

организаций государственной системы здравоохранения города Москвы (приказ ДЗМ от 04 апреля 2017 года №257). В общении с пациентом Кирьяновой Е.С. были допущены угрозы, оскорбления, грубая форма обращения. Данное поведение повторялось уже неоднократно. Беседы заведующего филиалом * Ш.С. (октябрь 2018 года, октябрь 2019 года) с Кирьяновой Е.С. о необходимости соблюдения профессиональной этики и деонтологии безрезультатны. Заместитель главного врача по медицинской части *а М.А. на комиссии пояснила, что к администрации поликлиники с жалобами на поведение Кирьяновой Е.С. неоднократно поступали жалобы работников поликлиники. Также и в 2020 году имеют место обоснованные жалобы пациентов на качество оказанных Кирьяновой Е.С. медицинских услуг (* А.М. от 11 марта 2020 года, * С.Н. от 25 февраля 2020 года).

Комиссия пришла к решению, что врачом эндокринологом Кирьяновой Е.С. были нарушены должностные обязанности (п. 3.3.17, п.3.3.14 трудового договора): не обеспечен надлежащий уровень обследования и лечения пациента согласно действующим медицинским стандартам, не осуществлен сбор анамнеза в полном объеме, диагноз указан без клинико-функциональной характеристики, не определена тактика ведения пациента в соответствии с установленными правилами и стандартами, в соответствии с установленными правилами и стандартами не назначено необходимое лечение пациенту, не была своевременно и надлежащим образом оформлена необходимая медицинская документация, не соблюдена профессиональная этика и деонтология. Кодекс профессиональной этики медицинских работников. Объяснение врача-эндокринолога Кирьяновой Е.С. признать необоснованным. Ходатайствовать перед главным врачом о принятии решения об увольнении врача-эндокринолога Кирьяновой Е.С. за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

13 апреля 2020 года ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации поликлиники.

Приказом от 14 апреля 2020 года №158-365/лс Кирьянова Е.С. была уволена по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей). От ознакомления с приказом истец отказалась, также отказалась получить трудовую книжку. Приказ об увольнении был зачитан Кирьяновой Е.С. начальником отдела кадров вслух, о чем составлен соответствующий акт от 14 апреля 2020 года. Окончательный расчет был перечислен Кирьяновой Е.С. платежным поручением от 14 апреля 2020 года № 796. Копия приказа об увольнении и уведомление о необходимости получения трудовой книжки было направлено Кирьяновой Е.С. по Почте России 14 апреля 2020г. по адресу регистрации и по адресу фактического проживания.

Право выбора того или иного вида дисциплинарного взыскания принадлежит и является прерогативой работодателя. В рассматриваемом случае врачебной комиссией проверена обоснованность жалобы пациента на работу врача, выявлены соответствующие нарушения, приняты во внимание доводы объяснительной, данной Кирьяновой Е.С., а также её предыдущее отношение к труду, наличие двух действующих дисциплинарных взысканий. Доводы истца об

отсутствии в её действиях каких-либо нарушений являются субъективной оценкой своей работы. Дисциплинарное взыскание соразмерно тяжести проступка.

При таких обстоятельствах, исследовав и оценив имеющиеся в деле доказательства в их совокупности в соответствии с требованиями ст.67 ГПК РФ, применив методы систематического и логического толкования норм действующего законодательства Российской Федерации, суд приходит к выводу о том, что увольнение истца произведено ответчиком в полном соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, вследствие чего отказывает Кирьяновой Е.С. в иске к ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. С документами, послужившими основанием к увольнению, истец была ознакомлена в ходе судебного разбирательства.

На основании изложенного, руководствуясь ст.194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Кирьяновой * к ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула – оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Таганский районный суд города Москвы в течение месяца со дня принятия в окончательной форме.

Судья:

Решение в окончательной форме составлено 07 октября 2020 года.