

77RS0019-02-2021-011113-39
№ 2-4268/23 (2-3186/2021)

РЕШЕНИЕ

именем Российской Федерации

18 октября 2023 года

адрес

Останкинский районный суд адрес в составе председательствующего судьи Арзамасцевой А.Н., при секретаре судебного заседания фио, с участием помощника Останкинского районного прокурора адрес фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело 2-4268/23 по иску Клеянкина Дениса Петровича к ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец Клеянкин Д.П. обратился в суд с иском к ответчику ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост», в котором просит отменить приказ № 95/к от 18.03.2021г. о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде объявления выговора; отменить приказ № 134/к от 19.05.2021г. о расторжении трудового договора; восстановить истца на работе в должности инженера; аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке истца; взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за период вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере сумма, судебных расходов по оплате юридических услуг в размере сумма

В обоснование требований указано, что истец с 14.01.2009г. осуществлял трудовую деятельность в организации ответчика в должности инженера проектной бригады на основании трудового договора с окладом в размере сумма. С 27.03.2020г. истец переведен на дистанционную работу на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

18.03.2021г. приказом № 95/к истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде объявления ему выговора за неисполнение трудовых обязанностей, а именно письменного задания, выданного ему руководителем 01.03.2021г.

Истец считает данный приказ незаконным, поскольку порученное ему задание не входило в круг его должностных обязанностей, и он не имел опыта работы с порученным заданием.

19.05.2021г. приказом № 134/к истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (за неисполнение задания, выданного ему руководителем 26.04.2021г.)

Данный приказ истец считает незаконным, так как выданное ему задание являлось заданием по гражданскому строительству, по которому истец не имеет профильного образования, в связи с чем он не мог выполнить его.

Решением Останкинского районного суда адрес от 22.09.2021, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2022 и определением судебной коллегии по

гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2022 в удовлетворении исковых требований Клеянкина Д.П. было отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 05.06.2023 решение Останкинского районного суда адрес от 22.09.2021, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2022 и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2022 отменено. Дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Истец и его представитель по доверенности фио в судебное заседание явились, заявленные требования поддержали в полном объеме.

Представители ответчика в судебном заседании возражали, против удовлетворения искового заявления, по доводам письменного отзыва на иск и дополнения к нему. Выслушав объяснения явившихся лиц, исследовав письменные материалы дела, оценив представленные доказательства, заслушав заключение прокурора, полагавшего что иск в части восстановления на работе подлежит удовлетворению, суд приходит к следующему.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

Поскольку увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарных взысканий, на него распространяется установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок применения дисциплинарных взысканий.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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. 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.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела 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.

Судом установлено, что с 14.01.2009г. истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности инженера проектной бригады на основании трудового договора № 2 от 14.01.2009г. и соглашения о внесении изменений и дополнений в трудовой договор от 12.03.2009г.

С 27.03.2020г. истец переведен на дистанционную работу на основании заключенного между сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору от 27.03.2020г. Должностные обязанности истца определены в должностной инструкции инженера проектной бригады, утвержденной генеральным директором общества 06.10.2006г., с которой истец был ознакомлен.

В разделе 2 должностной инструкции истца предусмотрены его обязанности, в число которых входит: - разработка отдельных узлов, деталей, конструктивных элементов, включая расчеты; - использование при выполнении заданий каталогов и справочников, технической документации по типовым проектным решениям, узлам и изделиям; - современное внесение необходимых изменений и дополнений в проектную документацию по поручению уполномоченного ГИПом специалиста бригады; - повышение своей квалификации, изучение различной научно-технической информации и литературы, освоение новых технических программных средств выполнения расчетов и исполнения чертежей; - соблюдение требований внутренних положений, инструкций, приказов и распоряжений, регламентирующих деятельность института.

01.03.2021г. руководителем подразделения истца фио истцу по электронной почте направлено производственное задание, в соответствии с которым истцу необходимо было в срок до 11.03.2021г. оформить чертежи конструкций МИК-П ф формате чертежей Автокад с указанием исходных данных. В особенностях работы указано: оформление чертежей не должно быть принципиально изменено. Чертежи должны быть оформлены по правилам ЕСКД; шифр «5051С» следует заменить на «МИК-П2021» - во всех связанных чертежах; следует актуализировать нормативные ссылки по действующим на сегодня стандартам; применить ВПБ по ГОСТ Р 53664; фамилии в штампах пока оставить пустыми; для упрощения работы над чертежами сборок целесообразно использовать блоки из утилит Автокада сверив их с чертежами. Результаты работ необходимо было выложить в указанную в задании папку.

04.03.2021г. истец направил руководителю фио письмо, в котором указал, что у работодателя проектные бригады разделены по направлениям деятельности и истец занимается конструкциями металлическими – КМ и не занимается комплектами чертежей СВСиУ (специальные вспомогательные сооружения). Данное ему задание не соответствует направлению деятельности его подразделения.

10.03.2021г. руководителем истцу дан ответ о том, что специализацией бригады является – проектирование металлоконструкций и порученное истцу задание соответствует профилю бригады, истцу предоставлены все необходимые инструменты для выполнения задания.

В срок до 11.03.2021г. порученное истцу задание им выполнено не было.

12.03.2021г. руководителем подразделения фио направлена докладная записка о неисполнении истцом задания от 01.03.2021г.

16.03.2021г. на имя генерального директора истцом направлены объяснения по поводу неисполнения им задания, порученного ему 01.03.2021г.

18.03.2021г. приказом № 95/к в связи с неисполнением трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, выразившимся в невыполнении выданного ему фио письменного задания от 01.03.2021г. к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде объявления выговора.

Основанием являлась докладная записка фио от 12.03.2021г. и объяснительная записка истца от 16.03.2021г. С приказом истец ознакомлен 19.03.2021г.

26.04.2021г. руководителем подразделения фио истцу направлено задание, которое заключалось в том, что на основании решений Проекта (ссылка) и типового проекта рам (ссылка) нужно разработать чертежи рам опор дорожных знаков для объекта: «Строительство автомобильной дороги по адрес от адрес адрес». В задании указаны ссылки на исходные данные и особенности работы.

Задание необходимо было выполнить в срок до 30.04.2021г.

Истец в переписке с фио в период с даты выдачи задания по 29.04.2021г. сообщал, что данное задание не может выполнить, так как не занимался подобной работой. А также просил о направлении ему результатов по заданию от 01.03.2021г., указывая на необходимость проведения работы над ошибками для того, чтобы их не совершать при выполнении нового задания.

Указанное задание истцом выполнено не было, в связи с чем 11.05.2021г. фио составлена докладная записка и у истца запрошены объяснения по факту неисполнения им задания от 26.04.2021г.

19.05.2021г. истцом представлены письменные объяснения, в которых он указал на то, что не понял процесс выполнения какой-либо производственной задачи, в том числе по Кирсаново, ссылаясь на то, что ему не были предоставлены результаты выполнения задачи от 01.03.2021г. и он не мог провести работу над ошибками и завершить задачу от 26.04.2021г.

20.05.2021г. приказом № 134/к от 19.05.2021г. истец уволен из организации ответчика в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, выразившемся в неисполнении выданного производственного задания от 26.04.2021г. в установленный срок.

Основанием послужил приказ № 95/к от 18.03.2021г. об объявлении выговора, докладная записка фио от 11.05.2021г., требование о представлении письменных объяснений от 11.05.2021г., объяснительная записка истца от 19.05.2021г.

Разрешая заявленные требования в части о признании приказа № 95/к от 18.03.2021г. об объявлении выговора незаконным, суд находит их не подлежащими удовлетворению, поскольку факт неисполнения истцом своих трудовых обязанностей без уважительных причин нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела. Суд отмечает, что порученная истцу работа входила в перечень его трудовых обязанностей и не была им исполнена.

При этом из локальных документов работодателя (должностная инструкция инженера проектной бригады, должностная инструкция старшего инженера бригады, должностная инструкция главного инженера проектов, положение о проектной бригаде) следует, что в организации отсутствует разделение проектных бригад по специализациям на виды работ по проектированию.

Порядок применения дисциплинарного взыскания ответчиком не нарушен.

Рассматривая требования истца в части признания приказа о прекращении (расторжении) трудового договора незаконным и восстановлении на работе, суд приходит к следующему.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела 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.

В силу части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно правовой позиции, содержащейся в пункте 5 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 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. 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.

В силу ч. 1 ст. 57 ГПК РФ доказательства представляются лицами, участвующими в деле. Копии документов, представленных в суд лицом, участвующим в деле, направляются или вручаются им другим лицам, участвующим в деле, если у них эти документы отсутствуют, в том числе в случае подачи в суд искового заявления и приложенных к нему документов в электронном виде.

Суд вправе предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные доказательства. В случае, если представление необходимых доказательств для этих лиц затруднительно, суд по их ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств.

В ходе рассмотрения дела судом предлагалось ответчику предоставить доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывалась тяжесть этого проступка, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Между тем стороной ответчика, такие доказательства представлены не были, формально указав, что неисполнение трудовых обязанностей истцом и является доказательством совершения дисциплинарного проступка.

Вместе с тем суд не может согласиться с данной позицией ответчика, поскольку как было установлено в ходе рассмотрения дела по существу Клеянкин Д.П. с 2009 года в ОАО "Институт Гипростроймост" ни разу не был привлечен к дисциплинарной ответственности, на него составлялась характеристика, в которой руководителем подразделения его работа оценена как аккуратная и быстрая, ему неоднократно выплачивалась премия за высокие показатели труда.

При этом стороной ответчика не представлено доказательств наступления негативных последствий для работодателя в связи с ненадлежащим исполнением истцом своих обязанностей, равно как и доказательств, что после невыполнения порученного истцу задания, кто-либо из действующих сотрудников выполнил за Клеянкина Д.П. задание, приказа о приеме на работу инженера ф.и.о., либо иного договора (возмездного оказания услуг, трудовой договор, и т.д.) представлено не было.

Ссылка стороны ответчика на рапорт ф.и.о. от 17.11.2020 судом не принимается во внимание, поскольку в докладной записке истца от 16.03.2021 истец оспаривал изложенные в рапорте сведения, при этом суд учитывает, что на основании указанного рапорта истец не был привлечен к дисциплинарной ответственности, что свидетельствуют о том, что изложенные в рапорте обстоятельства не нашли своего подтверждения.

Тем самым, нарушение, которое явилось поводом к увольнению работника, по своему характеру несоразмерно избранной работодателем мере дисциплинарного взыскания в виде увольнения, поэтому оснований для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось, и за проступок истца могло бы последовать не увольнение, а иное дисциплинарное взыскание.

При таких обстоятельствах, увольнение истца не может быть признано законным, приказ N 134/к от 19.05.2021 года ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост» об увольнении истца по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ признается судом незаконным, а истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности. Поскольку увольнение Клеянкина Д.П. признано судом незаконным, суд приходит к выводу о наложении на ответчика обязанности аннулировать запись в трудовой книжке об увольнении истца от 19.05.2021 по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

С учетом положений приведенной статьи, определяя размер заработной платы, подлежащей к взысканию за время вынужденного прогула, суд руководствуется требованиями ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года N 922, и исходя из размера среднедневного заработка, указанного в справке работодателя, который истец не оспаривал - сумма, суд приходит к выводу, что заработок за время вынужденного прогула за период с 20.05.2021 по 18.10.2023, 601 день, составляет сумма

В силу ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку причинение морального вреда является следствием неправомерных действий (бездействия) работодателя, что установлено в судебном заседании и выразилось в незаконном увольнении истца, принимая во внимание степень вины ответчика, конкретные обстоятельства дела, с учетом принципов разумности и справедливости, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда в размере сумма

В соответствии с п. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

Руководствуясь принципами разумности и справедливости, а также учитывая сложность категории дела, объема оказанных услуг представителем, суд полагает требования о взыскании расходов на оплату юридических услуг подлежащими удовлетворению частично в размере сумма,

Согласно ст.393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В связи с тем, что истец при обращении в суд по трудовому спору освобожден от судебных расходов, государственная пошлина в силу ст. 103 ГПК РФ подлежит взысканию с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов в бюджет адрес пропорционально удовлетворенной части исковых требований, что составляет сумму в размере сумма

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

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником № 134/к от 19.05.2021.

Восстановить Клеянкина Дениса Петровича (паспортные данные) на работе в ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост» (ИНН 7717024079) в ранее занимаемой должности инженера.

Обязать ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост» (ИНН 7717024079) аннулировать запись в трудовой книжке об увольнении Клеянкина Дениса Петровича (паспортные данные по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Взыскать с ОАО по проектированию строительства адрес «Гипростроймост» (ИНН 7717024079) в пользу Клеянкина Дениса Петровича (паспортные данные) средний заработок за время вынужденного прогула за период с 20.05.2021 по 18.10.2023 в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма, судебные расходы на оплату услуг представителя в размере сумма

В удовлетворении остальной части исковых требований – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Останкинский районный суд адрес в течение месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме.

Судья:
Арзамасцева

А.Н.

мотивированное решение изготовлено в окончательной форме 27.10.2023