

АНЖЕРО-СУДЖЕНСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Решение по гражданскому делу

Дело № 2-551/2014

Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

Анжеро-Судженский городской суд Кемеровской области в составе председательствующего Степанцовой Е.В., при секретаре Бунаковой Е.В., с участием прокурора Равинской В.М., рассмотрел в открытом судебном заседании в г. Анжеро-Судженске

2 июля 2014 года

гражданское дело по иску Чеховского С.М. к Открытому акционерному обществу «Каскад-энерго» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Истец Чеховский С.М. обратился в суд с иском к ОАО «Каскад-энерго» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Требования мотивирует тем, что <дата> он был принят на работу в <...>. «<дата> переведен <...>. Приказом № л-с от <дата> был уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания - выговора, пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ. С увольнением не согласен, считаю его незаконным и необоснованным, по следующим основаниям:

В приказе № от <дата> о наложении на него дисциплинарного взыскания виде выговора, указано на его отсутствие на рабочем месте в период времени с 8:40 по 12:00 часов. Результаты работы не подтверждены. Вместе с тем, под рабочим местом согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. В трудовом договоре № от <дата> указание на конкретное рабочее место отсутствует. Согласно журнала нарядов, <дата> бригаде в составе: ФИО16, ФИО17, ФИО18, ФИО19, ФИО20, ФИО21 и Чеховского были поручены следующие работы: 1) ТО; ТР приборов в бойлерной, которые находятся в бойлерном участке; 2) Проверка манометра № 9, который находится в котельном цехе; 3) Проверка ДКС по деаэрированной воде, который находится в зольной. Данный объем работ был поручен всей бригаде на период времени с 8:00 по 17:00 часов, о чем имеется запись в журнале. Последовательность проведения работ не определена, ответственное лицо за выполнение конкретного вида работ не установлено. В период времени с 8:00 по 8:40 часов он проверил ДКС по деаэрированной воде в зольной. С 8:40 по 12:00 часов выполнял иные работы указанные в журнале, а именно ТО; ТР приборов бойлерной, осуществлял проверку манометра № 9, после 12:00 повторно проверил ДКС по деаэрированной воде в зольной, то есть действовал в интересах работодателя, согласно журнала нарядов, о чем указал в объяснительной.

Кроме того, в приказе № от <дата> нет указания, каким именно документом должны подтверждаться результаты выполнения работ по проверке ДКС по деаэрированной воде, кто вместо него провел этот вид работ. При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, работодателем не была учтена степень тяжести совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Отсутствуя с 8:40 по 12:00 часов у прибора ДКС по деаэрированной воде в зольной, он не имел умысла на его оставление без надзора и, следовательно, на совершение проступка. Никаких происшествий за время его отсутствия у прибора ДКС не произошло. То обстоятельство, что он в первую очередь выполнил проверку прибора ДКС, а впоследствии

выполнял работы, прописанные в журнале нарядов в бойлерном участке и в котельном цехе, никак не повлияло на трудовой ритм предприятия.

Ответчиком в приказе об увольнении № л-с от <дата> в обосновании неоднократности указан приказ № к от <дата> о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Вместе с тем, работодателем не учтено, что первое дисциплинарное взыскание в виде выговора от <дата> было на него наложено, когда он находился в должности <...>. С <дата> его трудовые функции изменились, он был переведен на новую должность <...>, по которой ранее дисциплинарных проступков не имел. Таким образом, у работодателя отсутствовали основания для расторжения трудового договора по пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

В приказе об увольнении № л-с от <дата> одним из документов, послуживший основанием для расторжения трудового договора указан акт о нахождении на работе в нетрезвом состоянии <дата> года. Однако, <дата> он алкоголь не употреблял, о чем было указано в объяснительной. <дата> года, примерно в <...> ночи, начальник смены ФИО5 с охранником разбудили и заявили, что он находится в состоянии алкогольного опьянения, после этого дали подписать какую-то бумагу и вывели с территории предприятия. Пройти медицинское освидетельствование не предлагали. Приказ об отстранении от выполнения трудовых обязанностей, в котором указаны обстоятельства, послужившие основанием для отстранения работника, а также срок, на который работник отстраняется от работы (дата и время начала и окончания отстранения) не издавался, под подпись он с ним ознакомлен не был. <дата> он согласно графика вышел на работу, однако работник охраны на смену его не пропустил, рекомендовал придти <дата> года.

Впоследствии, ему было выдано два акта о нахождении на работе в нетрезвом состоянии различные по своему содержанию, в части внешних признаков алкогольного опьянения. Кроме того, <дата> в <...> часов, дождавшись прибытия на предприятие дежурного врача, он прошел медицинское освидетельствование, результат которого показал отсутствие алкогольного опьянения. При таких обстоятельствах, считает что, указанный выше акт не является достоверным и достаточным доказательством, подтверждающим факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Приказ об увольнении № л-с от <дата> нельзя признать законным и обоснованным отвечающим требованиям ст. 192 ТК РФ. Его содержание не соответствует нормативным требованиям, поскольку в тексте отсутствует описание дисциплинарного проступка: в чем выразилось нарушение трудовой дисциплины, какие действия расценены как неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, когда они были совершены. Отсутствие в приказе указания, какое конкретно нарушение трудовых обязанностей послужило основанием для применения к работнику взыскания в виде увольнения, является нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий.

Неправомерными действиями ответчика, ему причинен моральный вред, выраженный в том, что он испытал глубокие переживания и унижение в связи с такой формулировкой увольнения, ему было стыдно смотреть в глаза своим коллегам. Фактически работодатель выкинул его за ворота предприятия как неугодного, бесправного сотрудника, незаконно и необоснованно оставил его без уверенности в завтрашнем дне, без средств к существованию. Перенесенные нравственные страдания оценивает в <...> рублей. Просит суд:

- признать незаконным приказ №-к от <дата> о наложении дисциплинарного взыскания;
- признать незаконным приказ № л-с от <дата> о наложении на дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания
- выговора;
- восстановить его на прежнее место работы <...> с <дата> года;
- взыскать с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула с <дата> по день вынесение решения суда;
- компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в размере <...> рублей.

В судебном заседании истец Чеховский С.М., доводы искового заявления, поддержал, на требования настаивал, просил взыскать расходы на оплату услуг представителя в сумме <...> рублей.

Представитель истца Солодников Д.В., допущенный к участию в деле на основании ст. 53 ГПК РФ по ходатайству истца, исковые требования и доводы, изложенные в исковом заявлении поддержал.

Представитель ответчика Погудина Ю.А., действующая на основании доверенности № от <дата> года, исковые требования не признала. Считает, что увольнение истца произведено в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ.

Заслушав истца, его представителя, представителя ответчика, показания свидетелей, заключение прокурора, полагавшего требования истца законными и обоснованными, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему:

Согласно п. 5 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.

В силу 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям... К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 ТК РФ...

Согласно 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.

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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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.

Из пункта 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" следует, что 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.

Судом из представленных документов установлено:

истец Чеховский С.М. в период с <дата> по <дата> работал в ОАО "Каскад-Энерго"» (л.д.9-оборот л.д.9);

с <дата> по день увольнения работал в должности <...>;

с истцом заключен трудовой договор от <дата> № (л.д.5-7) и дополнительное соглашение № от <дата> к трудовому договору (л.д.8);

<дата> истец уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) (л.д.17).

В период работы в <...> приказом № от <дата> по ОАО «Каскад-энерго» истцу был объявлен выговор за грубое нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в отсутствии на своем рабочем месте в свое рабочее время в течение 3,5 часов. Из приказа следует, что <дата>. истец отсутствовал на своем рабочем месте в своё рабочее время с 08-40 до 12-00, объяснив своё отсутствие тем, что выполнял работу согласно журналу распоряжений. Результаты работ не подтверждены (л.д.100). Основание: служебная записка ФИО8 - начальника котельного цеха от 17.01.2013г. (л.д.11), служебная записка ФИО9 - начальника участка КИПиАСУП от 17.01.2014г. (л.д.12), объяснительная записка Чеховского С.М. от 17.01.2014г. (л.д.13). С приказом истец ознакомлен, что подтверждается его подписью на приказе.

Из акта временного отсутствия работника на рабочем месте от <дата> следует, что <дата> было обнаружено отсутствие истца на своем рабочем месте: в помещении котельного цеха на ревизии ДКС по деаэрированной воде в зольной, в рабочее время с 8:40 ч. до 12:00 ч. (3 часа 20 минут.) (л.д.14). Указанные в акте обстоятельства подтверждаются показаниями свидетеля ФИО10 – мастера участка КИП, участвовавшей в составлении данного акта (л.д.151-152), показаниями свидетеля ФИО9, начальника участка ОАО «Каскад-Энерго» (л.д. 187).

<дата> истцом представлена объяснительная, из которой следует, что <дата> он работал согласно журналу распоряжений (л.д.13).

Анализируя изложенное, суд приходит к выводу, что наложение на истца дисциплинарного взыскания в виде выговора за отсутствие на рабочем месте, произведено ответчиком в соответствии с положением ст. 193 ТК РФ, а именно: ответчиком до применения дисциплинарного взыскания от истца затребовано, а истцом представлено письменное объяснение; дисциплинарное взыскание ответчиком применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка; приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявлен истцу под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В связи с чем, суд не усматривает оснований для признания незаконным приказа № от <дата> по ОАО «Каскад-энерго» о наложении на истца дисциплинарного взыскания в виде выговора за отсутствие на рабочем месте в течение 3,5 часов.

Разрешая требование истца о признании незаконным приказа №-с от <дата>. об увольнении, суд исходит из следующего:

Приказом № от <дата>. по ОАО «Каскад-энерго» Чеховский С.М. – <...> уволен по <...> ТК РФ - за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания – выговора. Основание: приказ № от <дата> о применении наказания работнику в виде выговора, рапорт старшего смены охраны ФИО11 от <дата> г., акт о нахождении Чеховского СМ. на работе в нетрезвом состоянии <дата> от <дата> г., докладная записка ФИО5 - начальника смены котельного цеха от <дата> (л.д.19), служебная записка ФИО12- начальника котельного цеха от <дата> (л.д.19), объяснительная Чеховского С.М. от <дата> (л.д.23).

С приказом об увольнении истец ознакомлен <дата> года, что подтверждается его подписью на приказе (л.д.17).

Увольнение истца произведено правомочным лицом - генеральным директором ОАО «Каскад-энерго» ФИО13 (л.д.40), что подтверждается п. 9.8 Устава ОАО «Каскад-энерго» (л.д.53).

Из акта о нахождении истца на работе в нетрезвом состоянии от <дата> следует, что <дата> в <...> ч. Истец задержан на проходной ОАО «Каскад-энерго» в нетрезвом состоянии. У него наблюдались следующие внешние признаки алкогольного опьянения: запах из полости рта. От прохождения медицинского освидетельствования на предмет обнаружения алкоголя в крови отказался. С актом истец ознакомлен под роспись (л.д.20).

Из акта медицинского освидетельствования от <дата> года, составленного в <...> ч., следует, что установлен факт употребления алкоголя истцом Чеховским С.М. по следующим признакам: заторможенная речь, неустойчивое стояние, вялая мимика, запах перегара изо рта, наличие алкоголя в выдыхаемом воздухе 0,2 промилле (л.д.29). Указанные

обстоятельства подтверждены показаниями свидетеля ФИО14 - заведующей здравпунктом ООО «Каскад-Энерго» (л.д.152).

<дата> гола у истца истребована объяснительная, из которой следует, что он пришел на работу с запахом перегара, охрана вывила со смены, уснул на рабочем месте (л.д.23).

Оценивая содержание приказа № от <дата>. по ОАО «Каскад-энерго» об увольнении истца по п. 5 ст. 81 ТК РФ - за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания, суд приходит к выводу, что в приказе не изложены обстоятельства, из которых бы прослеживалась неоднократность неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, невозможно определить, когда были совершены истцом проступки, в чем они заключались, было ли это ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в течение одной рабочей смены либо на протяжении длительного времени, имеется лишь ссылка на документы, послужившие основаниями для увольнения, что позволяет суду сделать вывод о нарушении ответчиком порядка увольнения истца.

Установленные обстоятельство не позволяет суду сделать вывод о соразмерности назначенного ответчиком истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы, соблюдения со стороны ответчика сроков для применения к истцу дисциплинарного взыскания.

При изложенных обстоятельствах увольнение истца нельзя признать законным и обоснованным.

Согласно ст. 394 ТК РФ, в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежнее место работы органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

При указанных обстоятельствах, суд находит подлежащими удовлетворению требования истца о восстановлении на работе в должности слесаря <...> с <дата> года.

На основании вышесказанного, подлежит удовлетворению исковое требование истца о выплате заработной платы за время вынужденного прогула с <дата> по <дата> включительно в размере <...> рублей.

Согласно ст. 139 ТК РФ, для всех случаев определения размера среднего заработка, предусмотренного настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При расчете среднего заработка, суд исходит из требований ст. 139 ТК РФ, Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 года № 213, согласно которым – при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты,

сведений справки о заработной плате истца за период с <дата> года по <дата> года за период фактически отработанного времени по данной профессии (л.д. 33).

количество рабочих дней за период с <дата> по <дата> составляет 64 смены;

<...> руб. (фактически начисленная заработная плата за отработанный период) : 66 смен (отработано фактически) = <...> руб. – размер заработной платы за смену;

<...> руб. * 64 смены = <...> руб. – сумма заработной платы за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> года, подлежащая выплате истцу.

Согласно ч. 7 ст. 394 ТК 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 компенсации определяется судом.

Разрешая требования истца о возмещении морального вреда в размере <...> рублей в связи с незаконным увольнением, суд исходит из принципа разумности и справедливости, учитывает установленные обстоятельства увольнения, а именно, что истец <дата>. отсутствовал на рабочем месте, характер переживания и нравственные страдания, связанные с потерей работы, считает необходимым удовлетворить искивные требования частично, в размере <...> рублей, в остальной части искового требования на сумму <...> – отказать.

Разрешая требования истца о взыскании с ответчика расходов на оплату услуг представителя в размере <...> рублей (л.д.178), суд руководствуется следующим:

В соответствии со ст.88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии со ст.94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся расходы на оплату услуг представителей.

Согласно ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса.

В соответствии со 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.

В обоснование требования представлен договор на оказание юридических услуг от <дата>., заключенный между истцом и Солодниковым Д.В. по представлению интересов в суде по настоящему спору (л.д. 179). Факт оплаты истцом стоимости услуг по договору на оказание юридических услуг, подтверждается расписками в получении денежных средств от <дата> на сумму <...> руб. (л.д.179), от <дата> на сумму <...> рублей, от <дата> <...> (л.д.16).

При определении суммы, подлежащей взысканию в пользу истца, суд учитывает сложность заявленного иска, количество проведенных судебных заседаний с участием представителя истца, исходя из реальности понесенных расходов, разумности заявленной суммы, необходимости наличия у представителя профессиональных знаний для разрешения трудовых споров, суд взыскивает с ответчика в пользу истца расходы на оплату услуг представителя в размер <...> рублей, в остальной части <...> рублей - отказывает полностью.

Поскольку при подаче искового заявления истец освобожден от уплаты государственной пошлины в соответствии со ст. 333.36 НК РФ, данная пошлина подлежит взысканию с ответчика при вынесении решения на основании ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ в доход местного бюджета по каждому требованию отдельно, что в совокупности составляет <...>

Руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд,

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Чеховского С.М. к Открытому акционерному обществу «Каскад-энерго» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, удовлетворить частично:

Признать незаконным приказ № л-с от <дата> по ОАО «Каскад-энерго» о наложении на Чеховского С.М. <...> дисциплинарного взыскания виде увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ - за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания – выговора.

Восстановить Чеховского С.М., <дата> года рождения, уроженца <адрес>, на прежнее место работы - в <...> - <дата> года.

Взыскать с Открытого акционерного общества «Каскад-энерго» (адрес: 652470, <адрес>, ОГРН № от <дата> года, ИНН/КПП №/№, в пользу Чеховского С.М., родившегося <дата> в <адрес>, проживающего в <адрес>

заработную плату за время вынужденного прогула с <дата> по <дата> включительно в сумме <...>,

компенсацию морального вреда в размере <...> рублей,

расходы по оплате услуг представителя в размере <...> рублей.

В удовлетворении требований о признании незаконным приказа № от <дата> по ОАО «Каскад-энерго» о наложении на Чеховского С.М. дисциплинарного взыскания виде выговора, взыскании с ОАО «Каскад-энерго» компенсации морального вреда в размере <...> рублей, расходов по оплате услуг представителя на сумму <...> рублей - отказать полностью.

Взыскать с Открытого акционерного общества «Каскад-энерго», адрес: 652470, <адрес>, ОГРН № от <дата> года, ИНН/КПП №/№, в доход местного бюджета государственную пошлину в сумму <...>.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и опротестовано в Кемеровский областной суд в течение месяца со дня изготовления мотивированного решения через Анжеро-Судженский городской суд путем подачи апелляционной жалобы.

Мотивированное решение изготовлено: 07 июля 2014 года.

Председательствующий: