

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 24 ноября 2015 г. по делу N 33-43717/15

Судья: Ларина Н.Г.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи Дегтерева О.В., судей Мызниковой Н.В., Зыбелевой Т.Д., при секретаре П., с участием прокурора Храмовой О.П., заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Мызниковой Н.В. дело по апелляционной жалобе ФГУП "ФТ-Центр" на решение Таганского районного суда г. Москвы от 29 мая 2015 года, которым постановлено:

Признать незаконным приказ Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) N *** от 03 марта 2015 года в отношении М. о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Признать незаконным приказ Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) N *** от 30 марта 2015 года в отношении М. о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Признать незаконным приказ Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) N *** от 30 марта 2015 года в отношении М. о прекращении (расторжении трудового договора с работником (увольнении) на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Восстановить М. в должности *** Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) с 02 апреля 2015 года.

Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) в пользу М. заработную плату за время вынужденного прогула в размере *** рублей *** копейки, компенсацию морального вреда в размере *** рублей, а всего *** рублей *** копейки.

Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-ЦЕНТР) государственную пошлину в бюджет г. Москвы в размере *** рублей,

установила:

М. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-Центр) о признании приказа N *** от 03.03.2015 г. о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, приказа N *** от 30.03.2015 г. о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, приказа N *** от 30.03.2015 г. о расторжении трудового договора незаконными, восстановлении на работе в ранее занимаемой должности *** ФГУП "ФТ-Центр", взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что при ее увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было нарушено трудовое законодательство, у работодателя отсутствовали объективные причины для привлечения истца к дисциплинарной ответственности и увольнения по данному основанию.

Истец М. в судебном заседании исковые требования поддержала; Представитель ответчика по доверенности П.А.Р. в судебном заседании исковые требования не признала.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит ответчик по доводам апелляционной жалобы.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения представителей ответчика - Ф.Е.Н. и С.Ю.В., поддержавших доводы апелляционной жалобы, возражения истца М. и ее представителя - М.А.А., полагавших решение суда законным и обоснованным, заслушав заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции подлежит отмене с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований по следующим основаниям:

В соответствии с ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации

основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Решение должно быть законным и обоснованным (часть 1 статьи 195 ГПК РФ). Решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Указанным требованиям решение суда не соответствует.

Как установлено судом и следует из материалов дела, М. осуществляла трудовую деятельность в Федеральном государственном унитарном предприятии "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-Центр) на основании трудового договора N *** от 23.11.2009 г. в редакции дополнительного соглашения к нему от 23.08.2010 г. в должности *** ФГУП "ФТ-Центр".

Приказом N *** от 03.03.2015 г. на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение возложенных на нее трудовых обязанностей.

Приказом N *** от 30.03.2015 г. истец была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Приказом N *** от 30.03.2015 г. М. уволена 01.04.2015 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

С вышеуказанными приказами истец была ознакомлена.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения дисциплинарного правонарушения, который в трудовом законодательстве называется дисциплинарным проступком и под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается 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).

Проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке (принцип презумпции невиновности и виновной ответственности, т.е. наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел 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 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.

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.

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:

1) замечание;

- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работник может быть уволен по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Пунктом 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" разъяснено, 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.

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.

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.

Не предоставление 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.

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.

В соответствии с п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 этом следует иметь в виду, что:

- а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

- б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности на основании приказа от 03.03.2015 г. N *** послужило неисполнение М. приказа работодателя от 25.02.2015 г. N ***.

Так, работодателем 25.02.2011 г. был издан приказ N 11-ко о направлении М. со 02.03.2015 г. по 04.03.2015 г. в командировку в Калужскую область, Юхновский район, д. Устиновка, для осмотра фактического наличия объектов, закрепленных за ФГУП "ФТ-Центр" на праве хозяйственного ведения, их состояния, для подготовки материалов по экономическому обоснованию дальнейшего использования закрепленного за предприятием федерального имущества и по итогам командировки представить в срок до 06.03.2015 г. *** час. отчет об осмотре объектов. С данным приказом истец ознакомлена 27.02.2015 г., однако указанный приказ не был исполнен истцом.

Основанием для увольнения истца послужило ранее наложенное дисциплинарное взыскание, указанное выше, а также неисполнение истцом приказа работодателя N *** от 20.03.2015 г., которым М. в период с 24.03.2015 г. по 27.03.2015 г. была направлена в командировку в г. *** для осмотра фактического наличия объектов в порту регистрации, их состояния, для подготовки материалов по экономическому обоснованию дальнейшего использования закрепленного за предприятием федерального имущества (судно РТС "Ш.", судно СРТМ-К "А.", судно СТР "В.") и по итогам командировки представить в срок до 01.04.2015 г. 18 час. отчет об осмотре объектов.

Факт отказа от исполнения вышеуказанных приказов работодателя о направлении в командировки,

истцом ни в суде первой инстанции, ни в заседании суда апелляционной инстанции не оспаривался.

Разрешая спор и удовлетворяя требования истца о признании незаконным увольнения, суд первой инстанции исходил из незаконности привлечения М. к дисциплинарной ответственности в виде выговора на основании приказа N *** от 03.03.2015 г., указав на то, что ответчиком был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ, поскольку перед применением дисциплинарного взыскания у истца не были затребованы письменные объяснения, акт об отказе от дачи объяснений работодателем не составлялся, приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора был наложен до истечения срока командировки, при этом М. в период с 04.03.2015 г. была временно нетрудоспособна, порядок направления истца в командировку ответчиком также был нарушен - не представлено служебное задание, утвержденное руководителем организации, командировочное удостоверение на имя истца, равно как не представлены и иные доказательства, что в указанную командировку вместо истца был кто-то направлен, тем самым ответчиком не опровергнуты доводы истца об отсутствии необходимости и нецелесообразности для предприятия указанной командировки.

С учетом того, что в действиях М., при признании незаконным приказа об объявлении выговора N *** от 03.03.2015 г., отсутствует квалифицирующий признак увольнения - признак неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, суд пришел к выводу, что увольнение М. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ произведено с нарушением действующего законодательства.

Однако с данными выводами суда первой инстанции согласиться нельзя, исходя из следующего.

В соответствии с условиями трудового договора, заключенного с истцом, при выполнении своих обязанностей, работник руководствуется трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами, а также локальными нормативными; на работника возлагаются должностные обязанности согласно должностной инструкции, а также напрямую не предусмотренные трудовым договором, но вытекающие из существа и цели деятельности подразделения для достижения максимального эффекта; по указанию работодателя, а также в случае производственной необходимости работник должен выезжать в служебные командировки с оплатой документально подтвержденных расходов и суточных в соответствии с действующим законодательством или локальным нормативным актом работодателя (п. 4.1, п. 4.4, п. 13.1).

Исходя из положений должностной инструкции *** Управления регионального развития ФГУП, с которой М. ознакомлена, последняя должна: обеспечить предоставление руководству текущих данных по движению денежных средств в филиалах и оперативно решать вопросы бюджетирования филиалов предприятия; контролировать выполнение поручений руководства по общим вопросам в рамках обеспечения функционирования Управления регионального развития и филиалов предприятия; готовить материалы по экономическому обоснованию дальнейшего пользования закрепленного за предприятием федерального имущества, расположенного в филиалах (п. 2.7, п. 2.10).

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статьей 166 ТК РФ определено, что служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Пунктами 3, 4, 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (в ред. Постановления Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595) определено, что работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

Одним из составляющих элементов, характеризующим трудовые отношения, является организационный признак, который проявляется в выполнении в процессе труда распоряжений работодателя.

Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения, в том числе по

направлению тех или иных работников в командировки, исходя из тех целей и задач, которые могут быть им поручены.

Из объема тех должностных обязанностей, которые возложены на истца следует, что в должностные обязанности начальника организационно-планового отдела входит осмотр наличия объектов, закрепленных за предприятием, их состояния, для подготовки материалов по экономическому обоснованию их дальнейшего использования.

Таким образом, оснований для признания правомерными действий истца по отказу исполнения приказов работодателя о направлении в командировки не имеется, поскольку эти действия являются прерогативой работодателя. Тем самым, допущенные М. нарушения обоснованно расценены ответчиком как ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Тот факт, что М. с 04.03.2015 г. ушла на больничный лист (в период с 04.03.2015 г. по 13.03.2015 г.), правового значения не имеет, поскольку факт отказа истца от исполнения приказа работодателя от 25.02.2015 г. N *** о направлении в командировку со 02.03.2015 г. имел место до обращения истца в медицинское учреждение.

Судебная коллегия соглашается с заявителем апелляционной жалобы и в том, что судом первой инстанции в решении даны ссылки на утратившие силу на момент рассмотрения спора, положения постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 г. N ***, в части касающейся служебного задания и командировочного удостоверения, при этом из приказов работодателя от 25.02.2015 г. N *** и от 20.03.2015 г. N *** усматривается, что в них, для выполнения задания была указана необходимая информация, а именно: была установлена цель командировки, служебное задание, а также срок исполнения.

Согласно правовой позиции ответчика, при согласии убыть в командировку, М. до конца рабочего времени могла получить в кассе предприятия командировочные расходы, которые выдаются по предъявлению приказа о направлении в командировку в день обращения до конца рабочего времени.

В соответствии с Указаниями Банка России от 11.03.2014 г. N 3210-У "О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства" И.о. генерального директора ФГУП "ФТ-Центр" был издан приказ от 30.12.2014 г. N *** об установлении лимита остатка наличных денег в кассе ФГУП "ФТ-Центр" (том 2, л.д. 81 - 82).

Доводы ответчика истцом не опровергнуты.

Вывод суда о нарушении ответчиком нормы ст. 193 ТК РФ, которая обязывает работодателя затребовать от работника письменные объяснения до применения к работнику дисциплинарного взыскания, также нельзя признать законным и обоснованным, поскольку он противоречит фактическим обстоятельствам дела.

Так, в материалах дела имеются служебные записки истца от 27.02.2015 г., от 23.03.2015 г. (Том 1, л.д. 16 - 17, 33) на имя генерального директора ФГУП "ФТ-Центр", в которых М. объясняет причины своего отказа от исполнения приказов работодателя от 25.02.2015 г. N *** и от 20.03.2015 г. N *** о направлении в командировки, ссылаясь на нецелесообразность указанных командировок, поручение ей работы не обусловленной трудовым договором и другие нарушения действующего трудового законодательства со стороны работодателя.

Принимая во внимание, что работодателем при наложении на истца дисциплинарных взысканий были учтены объяснения, данные истцом перед наложением дисциплинарных взысканий в своих служебных записках, порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации ответчиком не нарушен.

Поскольку у истца имелось дисциплинарное взыскание, то у работодателя имелись основания для расторжения трудового договора с М. по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При изложенных обстоятельствах, выводы суда о том, что наложение ответчиком дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения на основании приказа N 15-ко от 03.03.2015 г., приказа N *** от 30.03.2015 г. и последующее увольнение истца на основании приказа N *** от 30.03.2015 г. являются незаконными - нельзя признать правомерными и обоснованными, в связи с чем решение суда подлежит отмене с принятием нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований М. в полном объеме.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Таганского районного суда г. Москвы от 29 мая 2015 года отменить.

Принять по делу новое решение, которым в удовлетворении исковых требований М. к Федеральному государственному унитарному предприятию "Федеральный компьютерный центр фондовых и товарных информационных технологий (ФТ-Центр) о признании приказов о применении дисциплинарных взысканий

незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать.
