Дело № 88-23874/2024

Работник обратилась в суд с иском к Работодателю, в котором просила признать

- приказы о применении дисциплинарного взыскания №1/Д от 11 апреля 2023 г., №2/Д от 12 апреля 2023 г. незаконными и отменить их;
- признать уведомления №4, №5 от 12 апреля 2023 г. о необходимости дать письменные объяснения недействительными;
- признать акты № 11, № 15 от 14 апреля 2023 г. об отказе дать письменные объяснения недействительными;
- признать приказ №4 от 14 апреля 2023 г. об увольнении незаконным и отменить его;
- восстановить на работе в должности ведущего бухгалтера;
- обязать ответчика восстановить доступ к полному программному обеспечению в полном объеме для выполнения трудового функционала;
- обязать ответчика выдать документы, связанные с трудовой деятельностью истца;
- взыскать заработную плату за время вынужденного прогула за период с 15 апреля по 1 ноября 2023 г. в размере 518 652,16 руб., компенсацию морального вреда, изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Решением первой инстанции в удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме, в части требований работника о восстановлении на работе производство по делу прекращено.

Апелляционная инстанция отменила решение в следующей части:

- признаны незаконными приказы № 1/Д от 11 апреля 2023 г. и № 2/Д от 12 апреля 2023 г. об объявлении выговоров работнику;
- признано незаконным увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании приказа работодателя № 4 от 14 апреля 2023 г.

Изменена формулировка основания увольнения работника из п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по инициативе работника), дата увольнения с 14 апреля 2023 г. на 22 мая 2023 г.

С Работодателя в пользу Работника взыскан средний заработок за период вынужденного прогула с 15 апреля по 22 мая 2023 г. в размере 76045,59 руб., компенсация морального вреда в размере 20000 руб.

С Работодателя взыскана государственная пошлина в доход бюджета Санкт-Петербурга в размере 2781,37 руб.

В остальной части решение суда оставлено без изменения.

Проверяя законность решения суда в апелляционном порядке, суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции, указав, что примененные к истцу дисциплинарные взыскания оформленные приказами №1/Д от 11 апреля 2023 г. и № 2/Д от 12 апреля 2023 г. не могут быть признаны законными, поскольку изданы подряд 11 и 12 апреля 2023 г. по схожим основаниям за невыполнение трудовых обязанностей, а именно не выполнение распоряжения непосредственного руководителя, т.е. главного бухгалтера, при этом, в нарушение регулирующих норм трудового законодательства, в обжалуемых приказах не указано какие конкретно трудовые обязанности и распоряжения не исполнены истцом, а также не установлен сам факт совершенного

истцом проступка, выразившегося в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, при издании приказов ответчиком не доказано выполнение им требований о необходимости учета тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Кроме того, как указал суд апелляционной инстанции, действия работодателя по изданию в короткий промежуток времени в отношении истца двух приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговоров и приказа о расторжении трудового договора может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника с занимаемой должности.

Дело было передано для рассмотрения в кассационную инстанцию по кассационной жалобе Работодателя.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что приведенные выводы суда апелляционной инстанции следует признать несоответствующими обстоятельствам дела и постановленными при не правильном применении норм материального и процессуального права.

Судом апелляционной инстанции не учтено, что, несмотря на неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности в виде выговоров, работник продолжал нарушать трудовую дисциплину.

Из материалов дела следует, что работодателем приняты во внимание и учтены тяжесть совершенных истцом проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Судом апелляционной инстанции не обоснованно оставлено без внимания, что работник являлась ведущим бухгалтером и неисполнение своих должностных обязанностей вследствие пренебрежительного и недобросовестного отношения к труду, допущение существенных ошибок влечет последствия для нормальной финансово-хозяйственной деятельности организации, экономическим потерям и применение к ответчику санкций.

Между тем обстоятельства, связанные с личностью работника, ее предшествующее поведение и отношение к труду, а также тяжесть вменяемого дисциплинарного проступка, последствия такого проступка для работодателя, получили неверную правовую оценку суда апелляционной инстанции.

Кроме того, не основаны на установленных обстоятельствах и представленных доказательствах, выводы суда апелляционной инстанции об отсутствии доказательств, что допущено нарушение положений ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации об обязанностях работника, неисполнение которых может повлечь привлечение его к дисциплинарной ответственности.

Утверждения суда относительно незаконности приказов о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде выговоров и увольнения в отсутствие сведений относительно конкретных проступков, которые послужили поводом для привлечения истца к данной мере дисциплинарной ответственности не обоснованно, поскольку обстоятельства, **послужившие основанием для вывода о совершении истцом нарушения трудовых обязанностей установлены на основании докладных записок с указанием конкретных пунктов должностной инструкции истца, существенных ошибок и нарушений, невыполнении распоряжения руководителя, содержание которого также соотносится с должностными обязанностями истца, установленными в должностной инструкции с указанием пунктов, из которых достоверно следует состав дисциплинарных правонарушений и временной период, что дает возможность высказать суждения о том, имело ли в данном случае место виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение истцом должностных обязанностей.**

Таким образом, факт ненадлежащего исполнения истцом своих трудовых обязанностей, который послужил основанием для издания ответчиком оспариваемых приказов, вопреки выводам суда апелляционной инстанции подтверждается представленными в материалы дела доказательствами. **Даты, время, место и обстоятельства нарушения истцом должностных обязанностей, описание нарушения допущенных истцом должностных обязанностей изложены в документах, послуживших основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, и приведены в оспариваемых приказах.**

Источник: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.10.2024 года по делу № 88-23874/2024