

ИНФОРМАЦИЯ

межрайонной Бутырской прокуратуры города Москвы

Гражданин Щ. обратился с исковыми требованиями к Государственному унитарному предприятию «Мосгортранс» о признании незаконным увольнения по приказу № 1179-К от 27 апреля 2018г. по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда xxx xxx руб., расходов на проведение медицинского освидетельствования в размере xxxx руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то, что 30 сентября 2014 года был принят на работу в ГУП «Мосгортранс» на должность водителя. Приказом № 1179-К от 27 апреля 2018 года истец был уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Щ. полагает, что увольнение является незаконным, поскольку 12 апреля 2018 года в отношении истца было проведено медицинское освидетельствование на состояние опьянения (предрейсовый медицинский осмотр) с применением технического средства измерения - алкотестера, в рамках которого первоначально было выявлено наличие этилового спирта в выдыхаемом воздухе 0,17 промилле, а через 20 минут - 0 промилле, но несмотря на отрицательный показатель второго исследования, он тем не менее был отстранен от работы. Непосредственно после отстранения от работы истец обратился в ГБУ «МНПЦ наркологии ДЗМ», где ему было проведено медицинское освидетельствование на состояние опьянения, по результатам которого состояние опьянения установлено не было. При таких обстоятельствах, истец полагает, что состояние алкогольного опьянения у него установлено и подтверждено работодателем не было, ранее дисциплинарных взысканий не имел и при наложении взыскания в виде увольнения работодателем не учтена тяжесть совершенного проступка, незаконными действиями со стороны ответчика истцу были причинены нравственные страдания.

Бутырский районный суд г. Москвы, рассматривая дело в порядке первой инстанции, постановил судебное решение об отказе в удовлетворении исковых требований Щ. к Государственному унитарному предприятию «Мосгортранс» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Не согласившись с судебным решением, Бутырской межрайонной прокуратурой принесено апелляционное представление об отмене указанного решения и удовлетворении исковых требований Щ., обратив внимание на нарушение норм закона и необоснованность выводов суда, противоречащих материалам дела.

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционной жалобы, выслушав истца Щ. и его представителя, возражения представителя ответчика, прокурора, поддержавшего представление, обсудив доводы апелляционной жалобы и представления, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда пришла к выводу о наличии оснований для удовлетворения апелляционного представления и отмены решения Бутырского районного суда г. Москвы.

Апелляционная инстанция установила, что представленные в материалы дела доказательства в своей совокупности не позволяют сделать бесспорный вывод о нахождении работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Общими принципами юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности являются справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Поскольку условием признания увольнения законным применительно к данному делу является доказанность со стороны работодателя наличия в действительности факта неправомерного поведения работника, наличие неустранимых сомнений в совершении работником вменяемого ему проступка не позволяет считать применение к нему мер ответственности обоснованным.

При изложенных обстоятельствах увольнение Ш. на основании подп. "б" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ нельзя признать законным.

Кроме того, в нарушение основных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда по их применению судом оставлен без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Ш. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение истца и отношение его к труду.

При рассмотрении дела судом первой инстанций не учтены доводы истца о том, что он ранее дисциплинарных взысканий не имел, указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемом судебном решении, вывод суда, что при принятии ответчиком решения о применении к Ш. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы были учтены все имеющие значение для решения этого вопроса сведения, в нарушение требований части 4 статьи 198 ГПК РФ не мотивирован и не основан на соответствующих доказательствах.

В соответствии с п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в соответствии с которым в силу ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 (п. 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 (п. 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 ч. 1 ст. 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 (ч. 5 ст. 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.

Исходя из конкретных обстоятельств дела, судебная коллегия пришла к выводу о том, что увольнение Щ. произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника, поскольку доказательств привлечения к дисциплинарной ответственности истца ответчиком не представлено.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия посчитала, что решение суда подлежит отмене, с удовлетворением требований Щ. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении истца в прежней должности с 28 апреля 2018 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в порядке ст. 394 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.

В соответствии с представленной ответчиком справкой размер среднечасового заработка истца составил xxx,xx руб. (л.д. 102).

С учетом приведенных обстоятельств, судебная коллегия взыскала с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула с 28.04.2018 года по 12.03.2019 года в размере xxx xxx руб. xx коп. с учетом почасовой оплаты труда работника (xxx,xx руб. x 159 часов x 2 (май, июнь) +(xxx,xx руб. x 520 и 519 (3 и 4 кварталы) + (xxx,xx руб. x 136 часов за январь 2019) + (xxx,xx руб. x 159 часов за февраль 2019) + (xxx,xx руб. x 35,7 часов за март 2019) = xxx xxx, xx руб.), исходя из справки, представленной ответчиком о размере среднечасовой заработной платы xxx,xx руб. и не оспариваемой истцом в суде.

Так как нарушение трудовых прав Щ. незаконным увольнением установлено судебной коллегией, учитывая характер и степень нарушения трудовых прав истца, судебная коллегия взыскала в пользу истца компенсацию морального вреда в размере xxxx руб. и понесенные истцом в порядке ст. 98 ГПК РФ расходы на медосвидетельствование в размере xxxx руб. (л.д. 139-140).

Учитывая, что истец освобожден от уплаты государственной пошлины, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере xxxx,xx руб.

На основании изложенного, судебная коллегия удовлетворила апелляционное представление Бутырской межрайонной прокуратуры г. Москвы и апелляционную жалобу Щ., отменила решение Бутырского районного суда г. Москвы от 26 сентября 2018 года и приняла по делу новое решение, которым признала приказ об увольнении Щ. по

подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ от 27 апреля 2018 года № 1179-К незаконным, восстановила Щ. на работе в должности водителя троллейбуса регулярных городских пассажирских маршрутов 4 разряда в ГУП «Мосгортранс» филиала Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» с 28 апреля 2018 года, и взыскала с ГУП «Мосгортранс» филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» в пользу истца причитающиеся по закону денежные средства.

Помощник Бутырского
межрайонного прокурора г. Москвы

В.С. Кладухин