



Решение по гражданскому делу



Информация по делу

Дело №2-247/5-2024

46RS0030-01-2023-007201-21

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

13 августа 2024 года гор. Курск

Ленинский районный суд г. Курска в составе:

председательствующего судьи Арцыбашева А.В.,

при секретаре Красиловой Н.Г.,

с участием:

помощника прокурора ЦАО <адрес> Сергеева М.И.,

истца Чаплыгина П.Ю.,

представителя ответчика по доверенности Рупасовой Ж.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина Павла Юрьевича к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании не подлежащими применению приказов работодателя, признании незаконными процедуры увольнения и приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, изменении формулировки увольнения, внесении изменений в трудовую книжку,

у с т а н о в и л:

Истец Чаплыгин П.Ю. с учетом уточнения требований обратился в суд с иском к ответчику МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании не подлежащими применению приказов работодателя, признании незаконными процедуры увольнения и приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, изменении формулировки увольнения, внесении изменений в трудовую книжку, указывая, что ДД.ММ.ГГГГ. он был принят на работу к ответчику на должность <адрес>. ДД.ММ.ГГГГ. он был уволен приказом № по основаниям п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. С данным приказом он не согласен. Ссылаясь на допущенные ответчиком многочисленные нарушения при его увольнении, с учетом неоднократных уточнений исковых требований, в том числе под протокол в судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ., а также указывая, что с ДД.ММ.ГГГГ. у него заключен трудовой договор с другим работодателем, просит суд:

- признать не подлежащими применению в порядке, предусмотренном ч.4 ст.8 ТК РФ приказ МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. и приказ МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ.;

- признать незаконной и нарушающей порядок увольнения одновременную выдачу ему при увольнении трудовой книжки и дубликата трудовой книжки;

- признать незаконной и нарушающей порядок увольнения (п.12 Федерального закона от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования») выдачу ему ДД.ММ.ГГГГ. справок (<адрес>) о его увольнении от ДД.ММ.ГГГГ.,

- признать незаконным его увольнение по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- обязать МУП «КГТПО» отменить приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. о его увольнении по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, восстановить его на работе с ДД.ММ.ГГГГ., обязав МУП «КГТПО» издать приказ о его увольнении с ДД.ММ.ГГГГ. по основаниям, предусмотренным п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ по собственному желанию;

- обязать МУП «КГТПО» внести в его трудовую книжку запись о недействительности записи № от ДД.ММ.ГГГГ. о прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, заверив данную запись подписью уполномоченных должностных лиц и печатью;

- обязать МУП «КГТПО» издать дубликат трудовой книжки и внести в него все записи из его трудовой книжки за исключением записи от ДД.ММ.ГГГГ. о прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- обязать МУП «КГТПО» во вновь изготовленном дубликате трудовой книжки и в сведениях о его трудовой деятельности заменить запись от ДД.ММ.ГГГГ. о прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, на запись о его увольнении с ДД.ММ.ГГГГ по основаниям, предусмотренным п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ по собственному желанию, заверив данную запись подписью уполномоченных должностных лиц и печатью, и выдать ему дубликат трудовой книжки;

- обязать МУП «КГТПО» предоставить информацию во все организации, в которые работодатель обязан предоставлять информацию о работниках, сведения о его увольнении с ДД.ММ.ГГГГ. по основаниям, предусмотренным п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ и связанных с этим мероприятиях (начисление заработной платы, необходимых финансовых отчислений и т.д.);

- обязать МУП «КГТПО» оформить и выдать ему относительно даты его увольнения с ДД.ММ.ГГГГ. на бумажном носителе выписки из РВС, персонафицированных сведений, выписки из ЕФС-1, а также сведений для начисления пособия по временной нетрудоспособности;

- обязать МУП «КГТПО» в связи с прекращением трудовых отношений с ДД.ММ.ГГГГ. произвести ему выплату денежных средств за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. в размере 357 892 руб. 48 коп., обязав МУП «КГТПО» перечислить эти денежные средства на его расчетный счет, предназначенный для перечисления заработной платы.

Истец Чаплыгин П.Ю. в судебном заседании уточненные иски требования поддержал по изложенным в иске основаниям, просил их удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности Рупасова Ж.В. в судебном заседании уточненные иски требования не признала, считая их не обоснованными, просила в их удовлетворении отказать, указав, что все доводы Чаплыгина П.Ю., указанные в уточненных исковых требованиях были ранее проверены судами и признаны необоснованными.

Выслушав объяснения сторон, заключение прокурора, полагавшего об отказе в удовлетворении иска, показания свидетеля Швеца И.А., исследовав и оценив представленные доказательства в их совокупности, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

Трудовые отношения в силу положений ч.1 ст.16 ТК РФ возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Как следует из п.4 ч.1 ст.77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является, в том числе, расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 настоящего Кодекса).

В соответствии с п.3 ч.1 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

При этом под дисциплинарным проступком понимается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Согласно разъяснениям, содержащимся в п.п. 33,34,35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при разрешении споров лиц, уволенных по п.5 ч.1 ст.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.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Основанием для издания приказа послужили: неисполнение Чаплыгиным П.Ю. приказа генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, установленными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.); ранее неснятые и непогашенные дисциплинарные взыскания за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, наложенные на Чаплыгина П.Ю. приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от

ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (выговор); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ (выговор).

В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Разрешая требования истца Чаплыгина П.Ю. о признании не подлежащими применению в порядке, предусмотренном ч.4 ст.8 ТК РФ приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. и приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ., суд приходит к следующему.

Из материалов дела следует, что пунктом № раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «<адрес>» на Чаплыгина П.Ю., как <адрес>, возложена обязанность разрабатывать <адрес>.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ. генеральным директором МУП «КГТПО» был издан приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. «<адрес> в МУП «КГТПО», согласно которому специалисту <адрес> Чаплыгину П.Ю. в срок до ДД.ММ.ГГГГ. поручено разработать и представить на утверждение генеральному директору следующие локально-нормативные акты по <адрес> вместе в разработанном проектом приказа об их утверждении:

- Инструкцию по <адрес> для генерального директора;
- Инструкцию по <адрес> для заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам;
- Инструкцию по <адрес> для главного бухгалтера.

ДД.ММ.ГГГГ. специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. был ознакомлен с приказом №, однако от подписи об ознакомлении отказался, о чем был составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ. начальник отдела кадров Ивашиненко Н.В., во исполнение приказа №, предоставила специалисту охраны труда и гражданской обороны Чаплыгину П.Ю. информацию о трудовой функции работников (вид, состав выполняемой работы) по должностям: генеральный директор, заместитель генерального директора по строительству и техническим вопросам, главный бухгалтер.

До ДД.ММ.ГГГГ. специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. приказ № не исполнил.

ДД.ММ.ГГГГ. специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. отсутствовал на рабочем месте в связи с болезнью в период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ.

В связи с этим, срок выполнения приказа № был установлен до ДД.ММ.ГГГГ. на основании приказа генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. «О внесении изменений в приказ «О разработке инструкций по охране труда в МУП «КГТПО» от ДД.ММ.ГГГГ. №».

ДД.ММ.ГГГГ. специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. был ознакомлен с приказом № от ДД.ММ.ГГГГ., однако от подписи об ознакомлении отказался, о чем был составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ.

До ДД.ММ.ГГГГ. специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, внесенными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.) не исполнил.

ДД.ММ.ГГГГ. заместителем генерального директора по общим вопросам Швец И.А., которая является непосредственным руководителем специалиста <адрес> Чаплыгина П.Ю., в соответствии с приказом генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ., на имя генерального директора подготовлена докладная записка о невыполнении Чаплыгиным П.Ю. приказа № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, внесенными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.).

ДД.ММ.ГГГГ. специалист № Чаплыгин П.Ю. был ознакомлен с докладной запиской, однако от подписи об ознакомлении отказался, о чем составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ. уведомлением № специалисту <адрес> Чаплыгину П.Ю. предложено предоставить письменное объяснение по факту невыполнения им приказа № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, внесенными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.), однако от подписи об ознакомлении с уведомлением отказался, о чем составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ.

По истечении двух рабочих дней <адрес> Чаплыгин П.Ю. не представил письменное объяснение, о чем был составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ.

Таким образом, неисполнением приказа № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, внесенными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.) специалист <адрес> Чаплыгин П.Ю. не выполнил свои должностные обязанности, установленные п.№ раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «<адрес>».

Учитывая, что <адрес> Чаплыгин П.Ю. ранее уже имел неснятые и непогашенные дисциплинарные взыскания за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, наложенные приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (выговор); приказом о дисциплинарном взыскании № от ДД.ММ.ГГГГ. (выговор), ответчик Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ. уволили Чаплыгина П.Ю. по основаниям п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Вышеуказанные обстоятельства в судебном заседании также подтвердила допрошенная в качестве свидетеля Швец И.А.

При таких обстоятельствах, основание к увольнению Чаплыгина П.Ю. в связи с неисполнением им приказа генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, установленными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.), изложенное в приказе об увольнении № от ДД.ММ.ГГГГ., суд находит законным и обоснованным.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. о том, приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. (с изменениями, внесенными приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.) не подлежит применению в порядке, предусмотренном ч.4 ст.8 ТК РФ, поскольку противоречит неотмененному приказу ответчика № от ДД.ММ.ГГГГ., которым от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда освобождены должности генерального директора, заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам, главного бухгалтера, в связи с чем, для этих должностей он не должен был разрабатывать инструкции по охране труда, так как они не имели бы практического применения, суд не может принять во внимание, поскольку разработка инструкций по охране труда входило в должностные обязанности Чаплыгина П.Ю., при этом, освобождение некоторых категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда является правом, а не обязанностью работодателя, в связи с чем, приказ ответчика № от ДД.ММ.ГГГГ. после разработки инструкций и их утверждения, мог быть пересмотрен или отменен ответчиком.

Остальные изложенные в приказе об увольнении № от ДД.ММ.ГГГГ. основания к увольнению Чаплыгина П.Ю. в виде имеющихся у него не снятых и не погашенных дисциплинарных взысканий за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, наложенных приказами о дисциплинарных взысканиях № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание), № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание), № от ДД.ММ.ГГГГ. (замечание), № от ДД.ММ.ГГГГ. (выговор), № от ДД.ММ.ГГГГ. (выговор), судом при рассмотрении настоящего спора не проверялись, поскольку указанные приказы обжаловались Чаплыгиным П.Ю. в судебном порядке, решениями Ленинского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ., от ДД.ММ.ГГГГ., от ДД.ММ.ГГГГ., от ДД.ММ.ГГГГ., апелляционным определением Курского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ., которые вступили в законную силу, вышеуказанные приказы признаны законными.

В связи с этим, с учетом положений ч.2 ст.61 ГПК РФ, оснований для повторной проверки вышеуказанных приказов на предмет соблюдения ответчиком норм трудового законодательства при их вынесении, у суда при рассмотрении настоящего спора не имеется.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. о том, что на момент издания приказа о его увольнении № от ДД.ММ.ГГГГ., большинство вышеуказанных приказов им оспаривалось в суде, суд не может принять во внимание, поскольку данные приказы на дату увольнения Чаплыгина П.Ю. действовали, отменены не были, не законными не признаны, а их обжалование в суде их действие не приостанавливало.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу, что все изложенные в приказе № от ДД.ММ.ГГГГ. основания для увольнения Чаплыгина П.Ю. по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ являются законными и обоснованными, при этом, работодателем при увольнении истца были учтены тяжесть его проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также наличие у работника 5 дисциплинарных взысканий (3 замечания и 2 выговора).

Процедура увольнения истца Чаплыгина П.Ю. ответчиком также была соблюдена, с приказом об увольнении он был ознакомлен под роспись в день увольнения, копия приказа об увольнении и трудовая книжка выданы в этот же день, расчет при увольнении произведен в полном объеме, что подтверждается представленными материалами и не оспаривается сторонами.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. об отсутствии неоднократности неисполнения им трудовых обязанностей без уважительных причин судом не принимаются по изложенным выше основаниям.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. о непредставлении ему ответчиком сведений индивидуального (персонифицированного) учета, судом не принимаются, поскольку предоставление таких сведений не относится к процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности (стст.192-193 ТК РФ) и процедуре прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ). При этом, судом установлено, что истец от получения таких сведений отказался, в связи с чем, в его адрес было направлено письмо № от ДД.ММ.ГГГГ. с предложением явиться в МУП «КГТПО» для получения указанных сведений, однако истец не явился.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. о том, что он не был ознакомлен со всеми приказами, не соответствуют действительности, поскольку от ознакомления с ними истец отказался, по каждому факту отказа были составлены соответствующие акты.

Доводы истца Чаплыгина П.Ю. о неправомерной выдаче ему ответчиком одновременно трудовой книжки и ее дубликата являются необоснованными, поскольку положения ст.84.1 ТК РФ работодателем соблюдены, все имеющиеся у него трудовые книжки работнику были выданы в день увольнения.

Учитывая вышеприведенные правовые нормы и установленные обстоятельства, суд приходит к выводу, что увольнение истца Чаплыгина П.Ю. является законным, порядок увольнения нарушен не был, в связи с чем, требования Чаплыгина П.Ю. являются не обоснованными и не подлежащими удовлетворению, а потому суд отказывает в их удовлетворении.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

р е ш и л:

В удовлетворении исковых требований Чаплыгина Павла Юрьевича к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании не подлежащими применению приказов работодателя, признании незаконными процедуры увольнения и приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, изменении формулировки увольнения, внесении изменений в трудовую книжку, отказать.

Решение может быть обжаловано в Курский областной суд путем подачи апелляционной жалобы через Ленинский районный суд <адрес> в течение одного месяца со дня составления мотивированного решения, которое стороны могут получить 20.08.2024г. в 17.30 часов.

Судья А.В. Арцыбашев