

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

30 июля 2018 г. г. Саратов.

Волжский районный суд г. Саратова в составе
председательствующего судьи Егоровой И.А.,
с участием прокурора Литвишко Е.В.,
при секретаре Ефимовой О.С.,

с участием истца Ащанова А.Г. и представителя истца Колесникова Е.В., действующего на основании доверенности, представителей ответчика Спектор Е.В., Безруковой Н.А., действующих на основании доверенностей, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Ащанова А.Г. к Открытому акционерному обществу «Р», третьи лица Эксплуатационное локомотивное депо Ершов структурного подразделения Приволжской железной дороги филиала ОАО «Р», Государственная инспекция труда по Саратовской области о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов,

установил:

Ащанов А.Г. обратился в суд с иском к ОАО «Р» о восстановлении на работе, взыскании морального вреда, заработной платы за время вынужденного прогула, указав в обоснование заявленных требований, что 16.07.2007г. между ОАО «Р» и истцом был заключен трудовой договор сроком на 6 месяцев. На момент окончания срока действия договора истец продолжал выполнять трудовые обязанности. Приказом №61 от 06.04.2018г. истец уволен в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Считает наложение взыскания незаконным, поскольку при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком не указано какие конкретные действия должен был совершить истец в соответствии со своими трудовыми функциями, в чем заключается его вина, ненадлежащее исполнение или неисполнение трудовых обязанностей, причинная связь между совершенным истцом виновным и неправомерным действием и нарушением или ненадлежащим исполнением возложенных на истца трудовых обязанностей. Кроме того, при назначении наказания в виде выговора не учтена тяжесть совершенного проступка, мнение первичной профсоюзной организации эксплуатационного локомотивного депо Ершов, полагавшего что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерна тяжести совершенного истцом проступка как перерасход дизельного топлива. Просит признать незаконным увольнение, восстановить его на работе, взыскать денежные средства за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

В судебном заседании истец и его представитель исковые требования поддержали. По поводу примененных дисциплинарного взыскания пояснили, что перерасход топлива мог быть в связи с погодными условиями, такими как сила и направления ветра, кроме того на расход топлива влияет и количество стоянок локомотива. Нормы расхода топлива перед каждым рейсом до сведения машинистов не доводятся, нормативы расходования топлива периодически изменяются, сведения о нормативах расходования топлива размещаются на стендах в локомотивных депо, в данном случае локомотивное депо Ершов, где истец по роду своей деятельности бывает не более 1-2 раз в месяц. Уточнив исковые требования, истец просит: отменить приказ от 06.04.2018г. № об увольнении Ащанова А.Г. в связи с малозначительностью дисциплинарного проступка; восстановить истца на работе в должности машиниста иные данные взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула с 13.04.2018г. АО 23.07.2018г. в размере 150.083,48 руб. и по 2.207,11 руб. каждый день начиная с 24.07.2018г. по день восстановления на работе; моральный вред в сумме 20.000 руб. и судебные расходы по оплате услуг представителя в сумме 35.000 руб.

Представители ответчика заявленные требования не признали по основаниям, изложенным в письменном отзыве на иск, приобщенном к материалам дела (л.д. 90-93, 243-244). Суду пояснили, что Ащанов А.Г. был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Основанием для привлечения Ащанова А.Г. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужили приказ от 06.09.2017г. № 7, приказ от 25.09.2017г. №8, протокол разбора от 20.03.2018г. Ранее в соответствии с приказом № 7 от 06.09.2017г. Ащанов А.Г. привлечен к дисциплинарной ответственности в форме выговора за нарушение п. 34 (3) «иные данные от 29.12.2005, в части иные данные. С данным приказом Ащанов А.Г. ознакомлен, приказ не обжаловал. В соответствии с приказом № 8 от 25.09.2017г. Ащанов А.Г. привлечен к дисциплинарной ответственности в форме выговора за нарушение п. 34(3) «иные данные от 29.12.2005, иные данные. От ознакомления с данным приказом Ащанов А.Г. отказался, о чем составлен акт от 03.10.2017г. Доводы истца о том, что он не был ознакомлен с нормами расходования дизельного топлива, являются несостоятельными и опровергаются письменными объяснениями истца от 28.08.2017г., 13.09.2017г, 20.03.2018 г. где он сообщает о пережоге дизельного топлива в определенном количестве за каждую поездку. Кроме того, в соответствии с п.19 распоряжения ОАО «Р» от 25.12.2017г. № 2714р « Об утверждении должностей инструкции для работников локомотивных бригад эксплуатационных локомотивных депо Дирекции тяги» в обязанности локомотивной бригады входит: вести учет и экономно использовать топливно-энергетические ресурсы, смазочные и другие материалы, содержать в исправном состоянии инвентарь, инструмент и индивидуальные средства защиты. С указанным распоряжением Ащанов А.Г. ознакомлен. В разделе 3 трудового договора, заключенного с Ащановым А.Г. предусмотрена обязанность работника знать, соблюдать и четко выполнять работы, повышать свою квалификацию, уровень профессионализма, обучение и прочее. Кроме того, на стенах помещения локомотивного депо установлены информационные стенды с нормами расходования топлива. Таким образом, со стороны работодателя приняты меры по информированию и доведению норм расходования топлива до сведения работника. Истец обладая профессией и исполняя функциональные обязанности по должности машиниста тепловоза обязан знать и соблюдать требования нормативных актов, регулирующих деятельность по его профессии. Процедура увольнения со стороны работодателя соблюдена. Просили отказать в удовлетворении акта.

Выслушав стороны, свидетелей, исследовав материалы дела, принимая во внимание заключение прокурора полагавшего, что исковые требования Ащанова А.Г. не подлежат удовлетворению, суд приходит к следующему.

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.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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 силу п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «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.

На основании п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 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 (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Статьей 193 ТК РФ устанавливается порядок применения дисциплинарных взысканий.

Согласно 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. 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.

В соответствии со ст. 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Судом установлено и подтверждено материалами дела, что с 18.01.2008г. по 13.07.2007г. истец состоял в трудовых отношениях с Р», в том числе с 02.06.2014. истец работал в должности иные данные (л.д. 58, 59-64,65).

На основании приказа работодателя № № от 06.04.2018 г. Ащанов А.Г. был подвергнут дисциплинарному наказанию в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Основанием для наложения данного взыскания послужил протокол разбора от 20.03.2018г., мотивированное мнение первичной профсоюзной организации от 26.03.2018г., приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности №7 от 06.09.2017г, №8 от 25.09.2017г.

С приказом № 61 от 06.04.2018г. истец ознакомлен 18.04.2018г.

Согласно протоколу разбора по случаю перерасхода дизельного топлива машинистом тепловоза Ащановым А.Г. от 20.03.2018г., в ходе расследования установлен фактический перерасход дизельного топлива в количестве 629 кг, а именно: при нормативном расходе дизельного топлива в 1357 кг, фактический расход составил 1986 кг и сделан вывод о том, что в нарушение п. 18 иные данные от 25.12.2017г., в части ведения учета и экономного использования топливно-энергетических ресурсов машинист Ащанов А.Г. допустил необоснованный перерасход дизельного топлива (л.д.180-182).

Оценив представленные по делу доказательства с позиции ст. 67 ГПК РФ, в том числе содержание локальных нормативных актов ОАО «Р», на которые ссылается ответчик в обоснование возражений на иск, с позиции правомерности наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суд пришел к выводу о его незаконности и необоснованности.

В нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, ответчик не представил доказательства наличия локального нормативного акта ОАО «Р» иные данные и ознакомления с ним истца.

Пояснения свидетеля Н. – иные данные о том, что производимые им иные данные, доведены до сведения истца посредством вывешивания в уголке иные данные (л.д. 235), суд расценивает в качестве недостоверного доказательства в подтверждение факта надлежащего уведомления истца перед рейсовой поездкой иные данные В. иные данные

Применяя дисциплинарное взыскание в виде увольнения, работодатель не обосновал, в чем выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, не представил данных возникновения иные данные в результате виновных либо умышленных действий истца.

Представленные сторонами доказательства в их совокупности, свидетельствуют об отсутствии оснований, подтверждающих законность увольнения истца, работодателем не доказан факт иные данные.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. В соответствии с той же нормой права 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 порядке ст. 247 ТК РФ со стороны работодателя не проводилась проверка для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, сведений об этом в материалы дела не представлено. Доказательств, подтверждающих иные данные (с которым истец был бы ознакомлен работодателем, ответчиком не представлено.

В названной связи, привлечение истца к дисциплинарной ответственности за иные данные, лишено оснований, а вид дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоизмерен совершенному Ащановым А.Г. проступку, о чем указывал в мотивированном мнении первичной профсоюзной организации (л.д. 102-104).

Ссылки ответчика на соблюдение процедуры увольнения и отсутствие в связи с этим оснований для удовлетворения исковых требований, не может служить основанием для отказа истцу в удовлетворении иска в части отмены приказа об увольнении и восстановлении на работе.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ 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 периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно Постановлению Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (пункт 2); при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (пп. «а» пункта 5); при определении среднего заработка премии и вознаграждения по итогам года учитываются пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде (пункт 15).

Согласно представленной ответчиком на л.д. 245 справке о расчете часов временного простоя машиниста Ащанова А.Г. с 13.04.2018г. по 23.07.2018г., заработная плата истца за время вынужденного простоя составляет: за апрель 2018г. (95 часов) – 25.408,70 руб., за май 2018г. (159 часов) – 42.526,15 руб., за июнь 2018г. (159 часов) – 42.526,15 руб., за июль 2018 г. (129 часов) – 34.502,34 руб.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 144.962,34 руб. (25.408,70 + 42.526,15 + 42.526,15 + 34.502,34).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Поскольку судом установлено нарушение трудовых прав истца, выразившееся в его незаконном увольнении, суд считает правильным взыскать с ответчика в пользу истца, с учетом обстоятельств настоящего дела, принципа разумности и справедливости, в счет компенсации морального вреда 3.000 руб.

В соответствии с ч. 1 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 ч. 2 ст. 96 ГПК РФ.

На основании ч. 1 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пунктах 11, 12, 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 января 2016 года № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах (ч. 1 ст. 100 ГПК РФ).

Представительские расходы носят неразумный (чрезмерный) характер, который позволяет суду их снизить, только тогда, когда это обстоятельство является явным, очевидным, не вызывающим разумного сомнения.

Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

С учетом приведенных правовых норм и разъяснений возмещение судебных расходов по оплате услуг представителя осуществляется в том случае, если расходы являются действительными, подтвержденными документально, необходимыми и разумными (исходя из характера и сложности возникшего спора, продолжительности судебного разбирательства, времени участия представителя стороны в разбирательстве, активности позиции представителя в процессе).

Истцом в материалы дела представлен договор о возмездном оказании юридических услуг от 17.04.2018г., цена договора составляет 35.000 руб. (л.д. 38-39).

Принимая во внимание сложность дела, затраченное на его рассмотрение время, степень участия в нем представителя, совокупность представленных сторонами в подтверждение своей правовой позиции доказательств и фактические результаты рассмотрения заявленных требований, исходя из разумности размера судебных расходов, подлежащих отнесению на сторону, в пользу которой состоялось решение суда, суд пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца расходов на оплату услуг представителя в размере 20.000 руб.

Согласно ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Поскольку истец при предъявлении иска освобожден от уплаты государственной пошлины, в соответствии со статьей 103 ГПК РФ с ответчика в доход государства подлежит взысканию госпошлина в размере $4.999,26 (144.962,34 - 100.000) \times 2\% + 3.200 + 300 + 300 + 300$.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд решил:

Отменить приказ руководителя иные данные от 06.04.2018г. об увольнении Ащанова А.Г. по п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ.

Восстановить Ащанова А.Г. в должности иные данные с 13 апреля 2018г.

Взыскать с Открытого акционерного общества « Р » в пользу Ащанова А.Г. заработную плату за время вынужденного прогула за период с 13 апреля 2018г. по 30 июля 2018г. включительно в сумме 144.962 (сто сороке четыре тысячи девятьсот шестьдесят два) руб. 34 коп.

Взыскать с Открытого акционерного общества « Р » в пользу Ащанова А.Г. компенсацию морального вреда в размере 3.000 (три тысячи) руб. и расходы по оплате услуг представителя в сумме 20.000 (двадцать тысяч) руб.

Взыскать с Открытого акционерного общества « Р » государственную пошлину в доход местного бюджета в сумме 4.999 (четыре тысячи девятьсот девяносто девять) руб. 26 коп.

Решение может быть обжаловано в Саратовский областной суд в течение месяца со дня вынесения решения в окончательной форме.

Судья: