

МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 15 февраля 2016 г. по делу N 33-199/2016(33-32869/2015)**

Судья Кузьмина А.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе: председательствующего судьи Немовой Т.А., судей Мертехина М.В., Мизюлина Е.В., при секретаре Р., рассмотрев в открытом судебном заседании 15 февраля 2016 года апелляционную жалобу А. на решение Одинцовского городского суда Московской области от 21 октября 2015 года по делу по иску А. к АО "Одинцовская электросеть" об отмене приказа об увольнении, изменении формулировки и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, заслушав доклад судьи Немовой Т.А., объяснения С. - представителя А. по доверенности; К.О., К.В. - представителей АО "Одинцовская электросеть" по доверенности,

установила:

А. обратился в суд с иском к АО "Одинцовская электросеть" о признании незаконным приказа N 507 от 04.08.2015 г., изменении формулировки основания увольнения с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и даты увольнения, взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула в размере 200000 руб., компенсации морального вреда в размере <данные изъяты>.

В обоснование требований указал на то, что работал в АО "Одинцовская электросеть" с 15.03.2012 г., а с 01.10.2014 г. - в должности главного инженера района Одинцовского района электрических сетей; приказом N 507 от 04.08.2015 г. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Увольнение считает незаконным, поскольку к дисциплинарной ответственности за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей в период, когда исполнял обязанности главного инженера района, не привлекался.

В судебном заседании представитель ответчика иск не признал.

Решением Одинцовского городского суда от 21 октября 2015 г. в удовлетворении иска отказано.

В апелляционной жалобе А. просит решение суда отменить, как незаконное и необоснованное.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, заслушав объяснения явившихся лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, оснований для отмены решения не усматривает.

В силу пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно разъяснений, содержащихся в пункте 33 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 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.

Необходимым условием увольнения по указанному основанию является то, что работник имеет дисциплинарное взыскание. Это означает, что на работника в порядке, предусмотренном ст. 193 Кодекса, ранее наложено взыскание в виде замечания или выговора либо иное дисциплинарное взыскание, предусмотренное федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (ст. 192 Кодекса). При этом имеющим дисциплинарное взыскание может считаться только работник, с которого ранее наложено дисциплинарное взыскание не снято в соответствии со ст. 194 Кодекса. По общему правилу если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Кодекса).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является 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, технических правил и т.п.).

Из материалов дела усматривается, что 15 марта 2012 г. А. принят на работу в АО "Одинцовская электросеть" на должность начальника Одинцовского сетевого района, с 01.09.2012 г. переведен на должность начальника района Одинцовского района электрических сетей.

Приказом N 708 от 01.10.2014 г. истец переведен на должность главного инженера района.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что приказом N 694 от 29.09.2014 года истцу объявлено замечание за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, выразившееся в несоблюдении требований п. 2.2.1., п. 2.3.2. должностной инструкции начальника Одинцовского РЭС.

Приказом N 665 от 16.09.2014 года истцу объявлен выговор за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, выразившееся в несоблюдении требований положений, приказов работодателя, нерациональном использовании материальных ресурсов Общества при выполнении работ со стороны организации.

Приказом N 662 от 16.09.2014 года истцу объявлен выговор за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, выразившееся в несоблюдении требований должностной инструкции, правил технической эксплуатации подстанции.

С приказами истец ознакомлен, привлечение его к дисциплинарной ответственности не оспаривал.

08.07.2015 года А. не исполнил надлежащим образом трудовых обязанностей, предусмотренных п. 2.3.3 должностной инструкции главного инженера района ОРЭС, а именно не осуществил контроля за соблюдением подчиненными работниками во время выполнения ими своих должностных обязанностей требований законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности, производственной санитарии, и иных локальных нормативных актов Общества.

В частности, допущены нарушения требований п. п. 2.5, 4.1, 4.2, 4.5, 4.13, 16.1 Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2013 г. N 328-н, требований инструкции по охране труда, повлекшее допущение группового несчастного случая на производстве со смертельным исходом одного работника и причинением тяжких травм двум другим работникам.

Приказом N 507 от 04.08.2015 года А. уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска в полном объеме, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о правомерном привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, поскольку факт неисполнения им должностных обязанностей нашел подтверждение в суде надлежащими письменными доказательствами. Учитывая, что ранее к истцу были применены дисциплинарные взыскания и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, они не сняты и не погашены, ответчик имел предусмотренные законом основания для расторжения с ним трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Ответчиком соблюдены срок и порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка, учитывая специфику профессии, где работает истец, а также тяжесть наступивших последствий.

Разрешая спор, суд правильно и в полном объеме определил юридически значимые обстоятельства, правильно применил закон к спорным правоотношениям, Установленные судом обстоятельства подтверждены материалами дела и исследованными в судебном заседании доказательствами, которым в решении дана верная правовая оценка.

Довод апелляционной жалобы о том, что увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей не могло быть произведено, поскольку предшествующие наказания имели место в период исполнения истцом обязанностей по другой должности, не могут быть приняты во внимание судебной коллегией, поскольку основаны на неверном толковании норм материального права. Значение в данном случае имеет то, что работник неоднократно в течение года имел нарушения трудовых обязанностей, независимо от того, какую должность он занимал на данном предприятии.

Учитывая, что выводы суда соответствуют установленным по делу обстоятельствам и имеющимся в деле доказательствам, основаны на правильном применении норм материального и процессуального права, у суда апелляционной инстанции отсутствуют основания для отмены судебного решения.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Одинцовского городского суда Московской области от 21 октября 2015 года оставить без изменения, апелляционную жалобу А. - без удовлетворения.