

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

03 мая 2023 года

город Москва

Таганский районный суд города Москвы в составе

председательствующего судьи Киселёвой Н. А.

при секретаре Корсаковой А. Г.,

с участием прокурора Майбиной Д. С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1690/2023 по иску Кирьяновой Екатерины Семеновны (паспортные данные) к ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» (ОГРН 1027739588502) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, возложении обязанности ознакомить с документами,

УСТАНОВИЛ:

Истец Кирьянова Е.С. обратилась в суд с иском к ответчику ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула и просит суд признать приказ (распоряжение) №158-365/лс от 14 апреля 2020 года главного врача ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» незаконным и отменить его, восстановить на работе, взыскать денежные средства в счет оплаты вынужденного прогула, ознакомить со всеми документами, перечисленными в приказе о прекращении (расторжении) трудового договора. В обоснование заявленных требований указано, что с 26 августа 2016 года истец работала в ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога. 20 ноября 2019 года ответчиком издан приказ № 209-1599/лс о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, который истцом оспорен в судебном порядке. Решением Таганского районного суда г.Москвы от 19 февраля 2020 г. истец восстановлена в прежней занимаемой должности. Далее, 14 апреля 2020г. истец вновь уволена на основании п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, основанием к чему послужили приказ от 07 ноября 2019 г. №504, приказ от 12 ноября 2019г. №510, обращение пациента от 12 марта 2020 года, протокол комиссии от 08 апреля 2020 г. Истец полагает свое увольнение незаконным, так как при применении дисциплинарного взыскания были учтены снова ранее наложенные дисциплинарные взыскания, кроме того, в отношении истца ведется травля. Жалоба пациента, которая послужила основанием для применения дисциплинарного взыскания, является необоснованной.

В настоящем судебном заседании истец и ее представитель адвокат фио исковые требования поддержали.

Представитель ответчика фио против заявленных требований возражала.

Суд, выслушав объяснения сторон, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, приходит к следующим выводам.

В ходе судебного разбирательства установлено, что на основании трудового договора (эффективного контракта) от 15 ноября 2018 года в редакции дополнительного соглашения и приказа (распоряжения) о приеме работника на работу № 330 от 25 декабря 2019 года №330 истец с 22 августа 2016 года работала в ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога консультативно-диагностического отделения. Приказом ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» № 176/лс от 20 февраля 2020 года отменен приказ от 20 ноября 2019 года № 209-1599/лс об увольнении Кирьяновой Е.С. по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, истец восстановлена на прежней работе в должности врача-эндокринолога кабинета эндокринологии по решению суда с 20 февраля 2020 года. Вступившим в законную силу решением суда от 19 февраля 2020 г. установлено, что приказами главного врача поликлиники от 07 ноября 2019 года №504 и от 12 ноября 2019 года №510 Кирьянова Е.С. законно и обоснованно привлечена к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст.194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В соответствии со ст.21 ТК РФ, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину.

В силу п. 5 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 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 следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст.193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение)

работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В силу п.33 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17 марта 2004 года, 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 п. 5 части первой ст.81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 части первой ст.81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п.5 части первой ст.81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей 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.).

К таким нарушениям, в частности, относится отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст.162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

Согласно п.52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г., увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст.193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года, в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 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 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.

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.

Таким образом, в силу приведенных выше норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В силу ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Приказом ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» № 158-365/лс от 14 апреля 2020 года трудовой договор с Кирьяновой Е.С. прекращен на основании п. 5 ч.1 ст.81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Основания: приказ от 07 ноября 2019 года № 504 «О наложении дисциплинарного взыскания», приказ от 12 ноября 2019 года № 510 «О наложении дисциплинарного взыскания», обращение пациента от 12 марта 2020 года, объяснение от 23 марта 2020 года, протокол комиссии от 08 апреля 2020 года.

20 февраля 2020 года Кирьянова Е.С. приступила к работе. 25 февраля 2020 года пациент фио обратился с жалобой к администрации поликлиники на отказ Кирьяновой Е.С. в оказании ему медицинской помощи. 12 марта 2020 пациент фио обратился с жалобой по факту оставления его Кирьяновой Е.С. без назначения лечения и без необходимого бесплатного лекарственного обеспечения. Кроме того,

при общении с пациентом имело место несоблюдение Кирьяновой Е.С. профессиональной этики и деонтологии, выразившееся в употреблении угроз, оскорблений в адрес пациента и его жены. 16 марта 2020 у Кирьяновой Е.С. запрошены объяснения по фактам, изложенным в жалобе. В период с 17 марта 2020 года по 23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. отсутствовала на работе по причине болезни. 23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. представила объяснения по фактам, изложенным в жалобе пациента фиио, в котором пояснила, что жалобы пациента являются необоснованными.

Врачебной комиссией по изучению обращения граждан была проведена врачебная комиссия (протокол от 08 апреля 2020 года №5), которая в ходе заседания выявила существенные нарушения в оказании медицинской помощи врачом-эндокринологом Кирьяновой Е.С. пациенту и пришла к выводу о том, что пациент фактически был оставлен врачом без необходимого лечения, необходимого лекарственного обеспечения. Во время приема пациента имело место несоблюдение врачом профессиональной этики и деонтологии, не соблюдение норм Кодекса профессиональной этики работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы (приказ ДЗМ от 04 апреля 2017 года №257). В общении с пациентом Кирьяновой Е.С. были допущены угрозы, оскорбления, грубая форма обращения. Данное поведение повторялось уже неоднократно. Беседы заведующего филиалом фиио (октябрь 2018 года, октябрь 2019 года) с Кирьяновой Е.С. о необходимости соблюдения профессиональной этики и деонтологии безрезультатны. Заместитель главного врача по медицинской части фиио на комиссии пояснила, что к администрации поликлиники с жалобами на поведение Кирьяновой Е.С. неоднократно поступали жалобы работников поликлиники. Также и в 2020 году имеют место обоснованные жалобы пациентов на качество оказанных Кирьяновой Е.С. медицинских услуг (фиио от 11 марта 2020 года, фиио от 25 февраля 2020 года).

Комиссия пришла к решению, что врачом эндокринологом Кирьяновой Е.С. были нарушены должностные обязанности (п. 3.3.17, п.3.3.14 трудового договора): не обеспечен надлежащий уровень обследования и лечения пациента согласно действующим медицинским стандартам, не осуществлен сбор анамнеза в полном объеме, диагноз указан без клинико-функциональной характеристики, не определена тактика ведения пациента в соответствии с установленными правилами и стандартами, в соответствии с установленными правилами и стандартами не назначено необходимое лечение пациенту, не была своевременно и надлежащим образом оформлена необходимая медицинская документация, не соблюдена профессиональная этика и деонтология. Кодекс профессиональной этики медицинских работников. Объяснение врача-эндокринолога Кирьяновой Е.С. признать неубедительным. Ходатайствовать перед главным врачом о принятии решения об увольнении врача-эндокринолога Кирьяновой Е.С. за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

13 апреля 2020 года ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации поликлиники.

Приказом от 14 апреля 2020 года №158-365/лс Кирьянова Е.С. уволена по п. 5 ч.1 ст.81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей). От ознакомления с приказом истец отказалась, также отказалась получить трудовую книжку. Приказ об увольнении зачитан Кирьяновой Е.С. начальником отдела кадров вслух, о чем составлен соответствующий акт от 14 апреля 2020 года. Окончательный расчет перечислен Кирьяновой Е.С. платежным поручением от 14 апреля 2020 года № 796. Копия приказа об увольнении и уведомление о необходимости получения трудовой книжки направлено Кирьяновой Е.С. по Почте России 14 апреля 2020г. по адресу регистрации и по адресу фактического проживания.

Согласно подп. «в» п. 23 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. №2, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Суд учитывает, что письменное мнение первичной профсоюзной организации ответчика от 13.04.2020г. не содержит обоснования позиции профсоюза относительно увольнения истца по заявленному основанию; истец имеет значительный стаж работы, но в небольшой период времени (ноябрь 2019г. - апрель 2020г.) неоднократно привлекалась к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнений, а также принимая во внимание вышеизложенные фактические обстоятельства дела, приходит к выводу о том, что у ответчика достаточных оснований для увольнения истца по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ не имелось, в связи с чем полагает необходимым удовлетворить искимые требования в части признания незаконным и отмены приказа ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» №158-365/лс от 14 апреля 2020 года об увольнении Кирьяновой Е. С. по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ и восстановить Кирьянову Е. С. на работе в должности врача-эндокринолога.

Разрешая требования истца о взыскании оплаты за вынужденный прогул, суд приходит к выводу об удовлетворении таковых в связи с признанием судом увольнения незаконным.

Согласно ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Из материалов дела следует и сторонами не оспаривалось, что истцу установлен график работы 39 часов в неделю на 1,0 ставку с суммированным учетом рабочего времени, в связи с чем расчет должен быть произведен в соответствии с положениями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Средний часовой заработок истца составляет 111 руб. 25 коп. За период с 15 апреля 2020 года по 03 мая 2023 года истец при своем графике работы отработала бы 6 201 час.

Таким образом, размер заработной платы за время вынужденного прогула, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца, составит 689 861 руб. 25 коп. (6 201 час x 111 руб. 25 коп.).

На основании ст. 103 ГПК РФ с ответчика ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в доход бюджета города Москвы подлежит взысканию государственная пошлина в размере 10 099 руб.

С документами, послужившими основанием к увольнению, истец ознакомлена в ходе настоящего судебного разбирательства, в связи с чем правовых оснований для возложения на ответчика дополнительно обязанности ознакомить истца с таковыми суд не усматривает.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Иск удовлетворить частично.

Признать незаконными и отменить приказ ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» №158-365/лс от 14 апреля 2020 года об увольнении Кирьяновой Е. С. по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Восстановить Кирьянову Екатерину Семеновну на работе в должности врача-эндокринолога.

Взыскать с ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в пользу Кирьяновой Екатерины Семеновны средний заработок за время вынужденного прогула в размере 689 861 руб. 25 коп.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

В остальной части иска – отказать.

Взыскать с ГБУЗ «ГП № 209 ДЗМ» в доход бюджета города Москвы государственную пошлину в размере 10 099 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Таганский районный суд города Москвы в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья: