

Судья суда 1-ой инстанции фио

Гражданское дело № 33-17766/2021

в суде 1-ой инстанции № 2-1296/2020

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

26 мая 2021 года

адрес

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи Семченко А.В.,

судей фио, фио,

при помощнике судьи Волгине Г.В.,

с участием прокурора фио,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи фио гражданское дело по апелляционной жалобе Кирьяновой Екатерины Семеновны на решение Таганского районного суда адрес от 30 сентября 2020 года, которым постановлено:

Исковые требования Кирьяновой Екатерины Семеновны к адрес № 209 ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула – оставить без удовлетворения;

установила:

Кирьянова Е.С. обратилась в суд с иском к адрес № 209 ДЗМ», просила признать приказ (распоряжение) № 158-365/лс от 14 апреля 2020 года главного врача адрес № 209 ДЗМ» об увольнении незаконным и отменить его, восстановить на работе, взыскать заработок за время вынужденного прогула, обязать ознакомить со всеми документами, перечисленными в приказе о прекращении (расторжении) трудового договора.

В обоснование заявленных требований истец указывала на то, что с 26 августа 2016 года работала в адрес № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога. 20 ноября 2019 года адрес № 209 ДЗМ» был издан приказ № 209-1599/лс о прекращении (расторжении) трудового договора с ней по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, который истцом был оспорен в судебном порядке. Решением Таганского районного суда адрес от 19 февраля 2020 года она была восстановлена в прежней занимаемой должности. 14 апреля 2020 года истец была вновь уволена на основании п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, основанием к чему послужили приказ от 07 ноября 2019 года № 504, приказ от 12 ноября 2019 года № 510, обращение пациента от 12 марта 2020 года, протокол комиссии от 08 апреля 2020 года. Истец полагает свое увольнение незаконным, так как при применении дисциплинарного взыскания неправомерно 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 судебном заседании истец, представитель истца исковые требования поддержали, представитель ответчика против удовлетворения иска возражал.

Судом постановлено указанное решение, об отмене которого по доводам апелляционной жалобы просит истец Кирьянов Е.С.

Проверив материалы дела, заслушав истца Кирьянова Е.С., представителя истца ф.и.о., поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика ф.и.о., возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы, заключение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда, постановленного в соответствии с фактическими обстоятельствами и требованиями закона.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, исходя из изученных материалов дела, не имеется.

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

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.

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

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

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 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.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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: 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 пункту 5 части первой статьи 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.).

В силу п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, 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.

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.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец Кирьянова Е.С. с 22 августа 2016 года работала в адрес № 209 ДЗМ» в должности врача-эндокринолога консультативно-диагностического отделения на основании трудового договора (эффективного контракта) от 22 августа 2016 года в редакции последующих соглашений.

В соответствии с трудовым договором в редакции от 15.11.2018 истец приняла на себя обязанности соблюдать профессиональную этику и деонтологию, Кодекс профессиональной этики (п. 3.3.14); в пределах трудовой функции получать информацию о заболевании, выполнять перечень работ и услуг для диагностики заболевания, оценки состояния больного и клинической ситуации в соответствии со стандартами медицинской помощи, выполнять перечень работ и услуг для лечения заболевания, состояния, клинической ситуации в соответствии со стандартами медицинской помощи (п. 3.3.17).

Приказом адрес № 209 ДЗМ» № 504 от 07.11.2019 к Кирьяновой Е.С. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей объявлен выговор.

Приказом адрес № 209 ДЗМ» № 510 от 12.11.2019 к Кирьяновой Е.С. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей объявлен выговор.

Приказом адрес № 209 ДЗМ» № 209-1599/лс от 20.11.2019 Кирьянова Е.С. уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Приказом адрес № 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, Кирьянова Е.С. восстановлена на прежней работе в должности врача-эндокринолога кабинета эндокринологии по решению суда с 20 февраля 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.

Также 12 марта 2020 года поступила жалоба от пациента фио на Кирьянову Е.С. на неэтичное поведение, неоказание медицинской помощи.

16 марта 2020 у Кирьяновой Е.С. были запрошены объяснения по фактам, изложенным в жалобах пациентов.

В период с 17 марта 2020 года по 23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. отсутствовала на работе по причине временной нетрудоспособности.

23 марта 2020 года Кирьянова Е.С. представила объяснения, указав, что жалобы пациентов являются необоснованными.

Врачебной комиссией по изучению обращения граждан (протокол от 08 апреля 2020 года №5) произведен разбор обращения фио по вопросу оказания медицинской

помощи врачом-эндокринологом Кирьяновой Е.С., изучены медицинская карта пациента, обращение, объяснение Кирьяновой Е.С., протоколы заседания врачебной комиссии от 06.04.2020, 07.04.2020.

По результатам разбора в ходе заседания комиссия выявила существенные нарушения Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2007 №748 «Об утверждении стандарта медицинской помощи больным с инсулинозависимым сахарным диабетом» в оказании медицинской помощи врачом-эндокринологом Кирьяновой Е.С. пациенту: не был произведен сбор анамнеза в полном объеме, не назначена лекарственная терапия, пациент фактически был оставлен врачом без необходимого лечения, лекарственного обеспечения, несоблюдение врачом профессиональной этики и деонтологии, не соблюдение норм Кодекса профессиональной этики работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения адрес (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 фео (октябрь 2018 года, октябрь 2019 года) с Кирьяновой Е.С. о необходимости соблюдения профессиональной этики и деонтологии безрезультатны. 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 (фео от 11 марта 2020 года, сурдина С.Н. от 25 февраля 2020 года).

Комиссия пришла к выводу, 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. Принято решение 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 адрес № 209 ДЗМ» получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации поликлиники об отсутствии возражений по поводу расторжения трудового договора с Кирьяновой Е.С. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приказом адрес № 209 ДЗМ» от 14 апреля 2020 года №158-365/лс действие трудового договора, заключенного с истцом, прекращено, и Кирьянова Е.С. уволена 14.04.2020 по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Основанием для издания приказа послужили приказы о выговорах от 07.11.2019 №504, от 12.11.2019 №510, обращение пациента от 12.03.2020, объяснение истца от 23.03.2020, протокол комиссии от 08.04.2020.

От ознакомления с приказом истец отказалась, также отказалась получить трудовую книжку. Приказ об увольнении был зачитан Кирьяновой Е.С. начальником отдела кадров вслух, о чем составлен соответствующий акт от 14 апреля 2020 года. Окончательный расчет был перечислен Кирьяновой Е.С. платежным поручением от 14 апреля 2020 года № 796. Копия приказа об увольнении и уведомление о необходимости получения трудовой книжки было направлено Кирьяновой Е.С. по Почте России 14 апреля 2020г. по адресу регистрации и по адресу фактического проживания.

Указанные обстоятельства подтверждаются имеющимися в материалах дела письменными доказательствами, ничем не опровергнуты.

Разрешая исковые требования Кирьяновой Е.С. с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств в виде объяснений сторон, письменных доказательств, руководствуясь положениями ст. ст. 21, 189, 192, 193 Трудового кодекса РФ, а также трудового договора сторон, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, поскольку факт нарушения ею должностных обязанностей, предусмотренных п. 3.3.17, п.3.3.14 трудового договора, выразившихся в неказании медицинской помощи пациенту ф.и.о. согласно действующим медицинским стандартам, несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии, установленной врачебной комиссией, подтверждается исследованными доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности и оценены судом по правилам ст. 67 ГПК РФ, такие обстоятельства могли повлечь применение к истцу дисциплинарного взыскания, порядок и сроки его применения, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюдены, письменные объяснения у истца получены и приняты во внимание.

Оценивая соответствие тяжести совершенных истцом проступков примененному к ней взысканию, суд первой инстанции признал соразмерным наложенное взыскание в виде увольнения, учитывая предшествующее поведение истца, неоднократность неисполнения трудовых обязанностей, нежелание работника изменить поведение к соблюдению должностных обязанностей, этики и деонтологии, несмотря на объявленные выговоры и проведенные беседы, что свидетельствует о безответственном отношении к труду, принял во внимание характер нарушения работником трудовых обязанностей, обстоятельства совершения дисциплинарных проступков, предшествующее отношение работника к труду, при этом выбор меры взыскания в виде увольнения произведен работодателем с учетом ранее примененных взысканий.

Учитывая, что Кирьянова Е.С. на момент совершения проступка, послужившего основанием для увольнения, 11.03.2020 имела дисциплинарные взыскания в виде выговора, наложенные приказами от 07.11.2019 №504, от 12.11.2019 №510 и

совершила очередной дисциплинарный проступок, суд правильно признал правомерным решение работодателя о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Доводы истца о том, что приказы от 07.11.2019 №504, от 12.11.2019 №510 не могли быть повторно положены в основу увольнения, верно отклонены судом, как основанные на неверном толковании закона при том, что данные приказы незаконными не признавались и отменены не были.

Из положений статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пункта 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что работник может быть восстановлен на работе только в случае, если увольнение его было произведено без законного основания и (или) с нарушением установленного порядка.

В ходе рассмотрения дела ответчиком представлены доказательства наличия законного основания увольнения истца и соблюдения процедуры увольнения, доказательств в их опровержение истцом в нарушение требований статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, представлено не было.

Поскольку оснований для признания увольнения незаконным судом не установлено, то требования о восстановлении на работе, взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула обоснованно оставлены судом без удовлетворения, что соответствует нормам ст. 234, 394 ТК РФ.

Судебная коллегия полностью соглашается с приведенными выводами суда первой инстанции и считает, что они основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене или изменению не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы истца о незаконности привлечения ее к дисциплинарной ответственности аналогичны обстоятельствам, на которые истец ссылалась в суде первой инстанции в обоснование своей позиции, они являлись предметом обсуждения суда первой инстанции и им дана правильная правовая оценка на основании исследования в судебном заседании всех представленных сторонами доказательств в их совокупности в соответствии со ст.67 ГПК РФ, выводы суда подробно изложены в мотивировочной части решения.

Доводы апелляционной жалобы о том, что ответчиком, а также судом, не была учтена тяжесть совершенного проступка, судебная коллегия отклоняет, все заслуживающие внимание обстоятельства при выборе меры взыскания работодателем учтены,

примененная к истцу мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения, вопреки ее доводам, соразмерна тяжести допущенного нарушения, выразившегося в оставлении пациента без медицинской помощи, затрагивающего право каждого гражданина, гарантируемое ст. 41 Конституции Российской Федерации на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Доводы истца о том, что судом не дана оценка ее заявлениям о травле со стороны работодателя, предвзятому к ней отношению, не влекут отмену решения суда, поскольку из материалов дела не усматривается, что увольнение явилось следствием необъективного к ней отношения со стороны работодателя, учитывая, что поводом к увольнению послужили жалобы пациентов.

Доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований к отмене или изменению решения суда, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой представленных по делу доказательств, не содержат фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления, либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Правовых оснований, влекущих в пределах действия ст. 330 ГПК РФ отмену постановленного по делу решения, судебной коллегией при рассмотрении жалобы не установлено, в связи с чем апелляционная жалоба удовлетворению не подлежит.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Таганского районного суда адрес от 30 сентября 2020 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Кирьяновой Екатерины Семеновны – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: