

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

07 марта 2018 года
г.Москва

Пресненский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Карповой А.И., при секретаре Кулава К.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-656/2018 по иску Аскоченского Павла Анатольевича к Акционерному обществу «Торговая Компания «Мегаполис» о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания № 1Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора № 2Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения № 3Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа прекращения трудового договора № 19004К от 06.10.2017г., о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания № 1Д от 05.10.2017г., восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,
Установил:

Аскоченский П.А. обратился в суд с иском к Акционерному обществу «Торговая Компания «Мегаполис» о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания № 1Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора № 2Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения № 3Д от 05.10.2017г., о признании незаконным и его отмене приказа прекращения трудового договора № 19004К от 06.10.2017г., о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания № 1Д от 05.10.2017г., восстановлении на работе в должности руководителя отдела аналитики с 07 октября 2017 года, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 30 000 руб.

В обоснование своих требований указав, что с 15 мая 2017 года по 06 октября 2017 года работал в АО «Торговая Компания «Мегаполис» на должности руководителя аналитики, на основании трудового договора № 99/17. Приказом № 19004К от 06.10.2017г. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, которых он не совершал.

В судебном заседании истец и его представитель, исковые требования поддержали. Представитель ответчика АО «Торговая Компания «Мегаполис» исковые требования не признала, по доводам подробно изложенным в письменном виде. Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, изучив материалы дела, приходит к следующему.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", дано разъяснение, что 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 соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

На основании 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;

В соответствии с п. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Таким образом, работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан прежде всего добросовестно исполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда; выполнять требования по охране труда и обеспечению его безопасности, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (ст. 21 Кодекса).

В силу 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 следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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

Согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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.

Согласно положениям п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что 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.

Пунктом 53 разъяснено, что 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, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Кроме того, отсутствие ранее наложенных дисциплинарных взысканий само по себе не препятствует работодателю в зависимости от тяжести проступка избрать сразу в качестве меры взыскания увольнение.

Судом установлено, что Аскоченский П.А. 15 мая 2017 года был принят на работу в АК «Торговая Компания «Мегаполис» на должность руководителя отдела аналитики, на основании трудового договора № 99/17 (л.д.10-12)

В соответствии с п. 2.3. трудового договора трудовой функцией работника является: организация и осуществление регулярного анализа эффективности департамента логистики по ключевым показателям деятельности; ведение достоверной отчётности по этим показателям; организация в департаменте логистики процесса планирования действий по повышению эффективности.

Приказом от 05.10.2017г. за № 1Д к Аскоченскому П.А. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, за ненадлежащее исполнение по его вине трудовых обязанностей, выразившиеся в недостоверном и с нарушением сроков предоставлении данных по ключевым показателям деятельности Департамента логистики и закупок за отчетный период с 01.08.2017г. по 31.08.2017г. к совещанию Управленческого комитета (п.2.3 Трудового договора).

Основанием изданием данного приказа послужило: докладная записка от 15.09.2017г., уведомление о необходимости дать письменные объяснения от 20.09.2017г. № б/н, объяснительная записка П.А. Аскоченского от 22.09.2017г. С приказом ознакомлен 05.10.2017г. в 16 час.36 мин., о чем свидетельствует личная подпись (л.д.20).

Из докладной записки от 15.09.2017г. следует, что руководитель управления логистики и планирования ... доводит до сведения генерального директора АО «ТК «Мегаполис» ..., что руководитель отдела аналитики, Аскоченский П. А., ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности. Директором по управлению цепочками поставок и логистики ... было дано поручение Аскоченскому П.А. - подготовить презентацию с показателями работы департамента логистики за предшествующий отчётный период для заседания Управленческого комитета. При этом на исполнение поручения был установлен срок до 08.09.2017г включительно. Поручение было дано в устной форме и доведено до сведения работника лично Подготовленная Аскоченским П.А. 08.09.2017г. презентация, содержала ошибки, которые были обнаружены ... 10.09.2017г. В результате допущенного нарушения на рассмотрение Управленческого комитета могла быть представлена недостоверная отчетность и, как следствие, мог возникнуть риск принятия комитетом решений, основанных на не достоверной информации. Также ... было дано поручение П.А. Аскоченскому подготовить и представить ... на согласование, а также передать на внесение в систему годовые цели (ключевые показатели эффективности) сотрудников

департамента логистики. Срок на исполнение поручения был установлен до 8 сентября 2017г. Поручение было дано работнику лично в устной форме во время встречи с ним. В связи с просрочкой выполнения указанного поручения у работника неоднократно запрашивался через электронную почту статус выполнения поручения и сроки его фактического исполнения. Вследствие нарушения, допущенного Аскоченским П.А., цели не могли быть корректно сформулированы, оценены и скорректированы в течение длительного времени. Отсутствие целей не позволило заблаговременно сфокусировать сотрудников на выполнении ключевых показателей эффективности (ключевых задач) департамента логистики, с учетом результатов выполнения которых формируется премия сотрудникам, и обеспечить внесение ключевых показателей в систему. А.П. Аскоченскому была поставлена задача проработать структуру отдела аналитики логистики в дивизионах и результаты представить на утверждение ... и в HR-департамент. Срок исполнения данной задачи до 24.07.2017 года. ... было поручено довести данное поручение до А.П. Аскоченского, что и было выполнено. До настоящего времени предложения по структуре не представлены, не смотря на постоянный перенос А.П. Аскоченским сроков исполнения задачи. В результате неисполнения А.П. Аскоченским данного поручения отчетность дивизионов является недостоверной, неполной, также часть работы по составлению и проверке отчетности вынуждены выполнять! руководители дивизионов в отсутствие аналитиков (неэффективное использование рабочего времени руководителей). Отсутствие и недостоверная отчетность от дивизионов - приводит к риску принятия управленческих решений, основанных на неполной или недостоверной информации по ключевым направлениям эффективности департамента логистики. Допрошенный в судебном заседании свидетель суду пояснил, что он не является непосредственным руководителем руководителя отдела аналитики Аскоченского П.А., докладная записка была составлена им по поручению директора по управлению цепочками поставок и логистики

Приказом от 05.10.2017г. за № 2Д к Аскоченскому П.А. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, за ненадлежащее исполнение по его вине трудовых обязанностей, выразившиеся в неисполнении задачи по подготовке целевых показателей Департамента логистики и закупок и передачи их на занесение в систему в срок, прин мая во внимание неоднократность нарушения А.П. Аскоченским указанных трудовых обязанностей (п.2.3 Трудового договора). Основанием изданием данного приказа послужило: уведомление о необходимости дать письменные объяснения от 25.09.2017г. № б/н, объяснительная записка П.А. Аскоченского от 28.09.2017г., приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания от 05.10.2017г. № 1Д. С приказом ознакомлен 05.10.2017г. в 16 час.55 мин., о чем свидетельствует личная подпись (л.д.21)

Приказом от 05.10.2017г. за № 3Д к Аскоченскому П.А. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, за ненадлежащее исполнение по его вине трудовых обязанностей, выразившиеся в непредставлении структуры отдела аналитики логистики в дивизионах и схемы ее внедрения (п.2.3 Трудового договора). Основанием изданием данного приказа послужило: докладная записка от 15.09.2017г., уведомление о необходимости дать письменные объяснения от 02.10.2017г. № б/н, объяснительная записка П.А. Аскоченского от 04.10.2017г.,

приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания от 05.10.2017г. № 1Д., приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания от 05.10.2017г. № 2Д. (л.д.22) С приказом ознакомлен 05.10.2017г. в 17 час.03 мин., о чем свидетельствует личная подпись (л.д.20).

Приказом № 19004К от 06.10.2017г. с Асоченским П.А. расторгнут трудовой договор по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). С приказом ознакомлен 06.10.2017г. (л.д.31)

Анализируя установленные по делу обстоятельства, суд приходит к выводу о том, что дисциплинарные взыскания наложенные на истца приказами от 05.10.2017г. № 1Д, № 2Д, № 3Д произведены с нарушением норм трудового законодательства, доказательств факта неоднократного совершения истцом дисциплинарных проступков, стороной ответчика не представлено.

Так из докладной записки от 15.09.2017г., послужившей основанием для издания приказа от 05.10.2017г. за № 1Д следует, что докладная записка представляют собой изложение информации со слов руководителя о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей Асоченского П.А., который оценивает поведение истца, при этом не представляя бесспорных доказательств в подтверждение обстоятельств изложенных в ней.

Три приказа изданы в один день, конкретные факты в приказах № 2Д, № 3Д, послужившие поводом для увольнения истца не приведены, не указано в чем выразилось нарушение со стороны истца трудовых обязанностей, не указаны дата, время, совершения проступков, в основании для привлечения истца к дисциплинарной ответственности не представлены доказательства, свидетельствующие о ненадлежащем исполнении истцом своих трудовых обязанностей.

С учетом представленных в материалы дела доказательств стороной ответчика в обоснование наложенных на истца дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, увольнения, суд приходит к выводу об отсутствии надлежащих доказательств наложения на работника указанных дисциплинарных взысканий, в частности, судом не установлен факт нарушения истцом трудовой дисциплины, либо наступления негативных последствий для Акционерного общества «Торговый Компания «Мегаполис» в результате действий работника.

Суд также учитывает и то обстоятельства, что все приказы, в частности, три, вынесены работодателем в один день о наложении различных дисциплинарных взысканий, что нельзя признать законными и в том числе и с той позиции, что у работника не имелось времени исправиться.

При этом приказы от 05.10.2017г. №№ 1,2,3 суд находит несоразмерным тяжести проступка, поскольку данных о том, что истцом было выполнено или не исполнено и какие последствия бездействия истца повлекли, не установлено.

На основании ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

Согласно ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

С учетом признания приказов незаконными, в том числе об увольнении, суд приходит к выводу о восстановлении истца на работе в должности руководителя отдела аналитики и взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула за период с 07.10.2017г. по 07.03.2017г. в размере 830 140 рублей, исходя из среднедневного заработка в размере 8 301 руб.40 коп.

При этом суд исходит из расчета, представленного истцом и не оспоренного ответчиком.

В соответствии с абз. 9 ст. 394 Трудового кодекса РФ 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.

Принимая во внимание положения ст. 237 ТК РФ суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., с учетом требований разумности и справедливости.

На основании ст. 100 ГПК РФ взыскать с ответчика в пользу истца представительские расходы в размере 22 500 рублей, с учетом сложности дела, количества судебных заседаний, требований разумности и справедливости.

На основании ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход бюджета г. Москвы подлежит взысканию госпошлина в бюджета г. Москвы в размере 11 801 руб.40 коп. (за требования имущественного и неимущественного характера).

Исходя из изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд РЕШИЛ:

Иск удовлетворить частично.

Признать незаконным Приказ №1Д от 05.10.2017 о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания и отменить его;

Признать незаконным Приказ № 2Д от 05.10.2017 о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора и отменить его;

Признать незаконным приказ № 3Д от 05.10.2017 о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и отменить его

Признать незаконным приказ о прекращении трудового договора №19004К от 06.10.2017 с Аскоченским Павлом Анатольевичем;

Восстановить Аскоченского Павла Анатольевича на работе в Акционерном обществе "Торговая Компания "Мегаполис" в должности руководителя отдела аналитики.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с Акционерного общества "Торговая Компания "Мегаполис" в пользу Аскоченского Павла Анатольевича средний заработок за время вынужденного прогула в размере 830 140 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., представительские расходы в размере 22 500 руб.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с Акционерного общества «Торговой Компании «Мегаполис» в доход бюджета г. Москвы госпошлину в размере 11 801 руб.40 коп. (за требования имущественного и неимущественного характера).

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Пресненский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья

А.И. Карпова