

Суд восстановил заместителя главврача больницы в должности с компенсацией 10,2 млн руб.

При новом рассмотрении дела апелляция заметила, что в приказе об увольнении за дисциплинарные проступки не указан временной промежуток, в котором были допущены нарушения должностных обязанностей

19 марта 2024

Судебная практика

Трудовое право



Фотобанк Лори

Одна из адвокатов врача указала, что Перовский районный суд г. Москвы проигнорировал все доводы адвокатов и доверителя, а также заключение прокурора. Вторая рассказала, что при новом рассмотрении дела судьи сами рассчитали размер компенсации за вынужденный прогул.

Как стало известно «АГ», вступило в силу определение Московского городского суда от 19 декабря 2023 г., которым была восстановлена на работе заместитель главного врача больницы, уволенная якобы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарных взысканий. Представители заместителя главного врача больницы, адвокаты КА «Династия» Марина Асташкина и Виктория Шницер рассказали «АГ» о деле.

Дисциплинарные взыскания стали поводом к увольнению врача

С 21 февраля 2011 г. гражданка Г. работала в больнице в должности заместителя главврача по медицинской части детского отделения. 1 января 2016 г. на нее возложили исполнение обязанностей заместителя главного врача по медицинской части.

4 февраля 2022 г. Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора, поскольку не исполнила указания главврача о закрытии пациентам листов нетрудоспособности дистанционно, из-за

чего больница не исполнила указания Департамента здравоохранения г. Москвы. 8 февраля 2022 г. Г. вновь была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора, поскольку не проконтролировала работу структурных подразделений больницы и не соблюдала порядок и стандарты оказания медицинской помощи, санитарно-эпидемической деятельности, инфекционной безопасности. Прокуратура выявила данные нарушения и привлекла больницу к административной ответственности. Дополнительно постановлением мирового судьи Г. была привлечена к ответственности по ч. 3 ст. 19.20 КоАП.

Кроме того, 21 февраля 2022 г. двое врачей ненадлежаще исполнили свои обязанности. В письменных объяснениях Г. признала факт ослабления контроля со стороны заведующего отделением медицинской помощи взрослому населению на дому за работой патронажной службы, в том числе ведением медицинской документации. На основании этого 25 февраля 2022 г. больница расторгла трудовой договор и уволила Г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение истцом без уважительных причин трудовых обязанностей, поскольку она имеет дисциплинарное взыскание.

Посчитав приказы, которыми она привлечена к дисциплинарной ответственности, незаконными, женщина обратилась в суд. Она отметила, что из приказа непонятно, какой конкретно дисциплинарный проступок она совершила именно 21 февраля 2022 г. Между тем указание в приказе, на основании которого производится увольнение работника, на конкретные нарушения и конкретные даты совершения или обнаружения нарушения является юридически значимым обстоятельством при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

При применении дисциплинарного взыскания на основании приказа от 8 февраля 2022 г. ответчиком нарушены не только положения ч. 5 ст. 192 ТК, но и ч. 3 ст. 193 ТК, не учтены разъяснения п. 34 и 53 Постановления Пленума ВС от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Кроме того, указала истец, из содержания приказа от 8 февраля 2022 г. следует, что ответчиком применено дисциплинарное взыскание за «совершение» дисциплинарного проступка 28 декабря 2021 г. Вместе с тем ответчик «обнаружил» данный дисциплинарный проступок также 28 декабря 2021 г., что подтверждается актом проверки межрайонной прокуратуры г. Москвы, переданным под роспись главному врачу 28 декабря 2021 г., протоколом совещания у главного врача от 29 декабря 2021 г. и протоколом врачебно-сестринской конференции от 29 декабря 2021 г. Позже, в ходе производства по делу об административном правонарушении, истцу стало известно, что главврач дал объяснения, в которых всю вину и ответственность возложил на Г., не дожидаясь никакого расследования. В результате этого сразу после новогодних праздников 12 января 2022 г. в отношении Г. было возбуждено дело об административном правонарушении, после чего уже после увольнения мировой судья назначил ей наказание в виде штрафа в 20 тыс. руб. Следовательно, ответчик обладал информацией о событии, послужившем причиной для применения дисциплинарного взыскания в отношении истца в виде выговора, еще 28 декабря 2021 г.

Г. указала, что в нарушение ч. 5 ст. 192 ТК ответчик не представил доказательства, свидетельствующие о том, что при принятии решения о наложении дисциплинарных взысканий учитывались тяжесть вменяемых проступков и обстоятельств, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение истца и ее отношение к труду. Из приказа об увольнении следует, что в ходе дисциплинарного

производства комиссией проводилась проверка за период деятельности с 2021 г. по 2022 г., при этом в приказе не указан временной промежуток, в котором Г. допустила установленные проверкой нарушения должностных обязанностей, что дает ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей.

Г. отметила, что все нарушения совершены в 2021 г. и в феврале 2022 г. – именно в этот период в условиях распространения новой коронавирусной инфекции и нехватки медперсонала и врачей практически все сотрудники, в том числе Г., работали в круглосуточном режиме, несколько дней не уходя домой, поэтому сотрудники могли допустить нарушения в оформлении документации, а она – ослабить контроль. В этот же период на нее были наложены дополнительные обязанности, тогда как сейчас, в отсутствие тяжелой эпидемиологической ситуации, эти же обязанности возложены на двух человек.

Первая и вторая инстанции сошлись во мнениях

Тем не менее Перовский районный суд г. Москвы посчитал, что больница в полном объеме доказала факт совершения истцом дисциплинарных проступков. Как указал суд, тяжесть нарушений выражается в отсутствии контроля, систематическом неисполнении служебных обязанностей, в то время как должность Г. относилась к категории руководителей, что привело к выявленным в ходе проверок нарушениям и последствиям. Он счел доводы о нарушении принципа неоднократности несостоятельными. Суд указал: 4 февраля 2022 г. Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности за нарушение от 2 февраля, а 8 февраля – за нарушение от 28 декабря 2021 г., дата которого была установлена постановлением мирового судьи. Поэтому, указала первая инстанция, имелись основания для прекращения трудовых отношений по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Кроме того, заметила первая инстанция, в день увольнения истец открыла листок нетрудоспособности, однако согласно табелю учета рабочего времени Г. в этот день работала и обратилась за медицинской помощью уже после ознакомления с приказом об увольнении. Также, как отметил суд, региональная общественная организация провела в больнице внеплановую проверку обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в отношении Г., однако нарушений порядка применения дисциплинарных взысканий установлено не было. Таким образом, в удовлетворении исковых требований было отказано.

Прокуратура внесла апелляционное представление, в котором отметила: из содержания приказа об увольнении следует, что нарушение, послужившее поводом для расторжения трудового договора, совершено с 2021 г. по 2022 г., т.е. до применения первого дисциплинарного взыскания. В приказе отсутствуют конкретные даты нарушений. Следовательно, у Г. не было возможности сделать выводы и исправить свое отношение к труду. Все привлечения к ответственности проходили в одном месяце. Таким образом, в данном случае отсутствует предусмотренное законом условие для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 УК. Прокуратура попросила решение суда частично отменить, восстановить Г. в должности заместителя главврача, взыскать с больницы в качестве зарплаты более 4,5 млн руб. и компенсацию морального вреда в 10 тыс. руб.

Г. также подала апелляционную жалобу, в которой вновь указала на нарушение норм ТК РФ при увольнении, отметив, что у работодателя отсутствовали объективные причины для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Тем не менее апелляционный суд посчитал выводы первой инстанции правильными, указав, что в деле верно применены нормы материального права. «Доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, оспаривающие правомерность примененных ответчиком дисциплинарных взысканий в виде выговоров и увольнения, о нарушении ответчиком порядка применения дисциплинарного взыскания, отсутствии признака неоднократности, несоблюдении ответчиком ч. 5 ст. 192 ТК РФ не могут служить основанием к отмене постановленного судом решения и удовлетворению требований истца, поскольку сводятся к изложению обстоятельств дела, переоценке обстоятельств и доказательств по делу. По мнению судебной коллегии, доказательства оценены судом по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, оснований для переоценки судебная коллегия не усматривает», – отмечается в решении.

После возвращения дела из кассации апелляция изменила решение

12 октября 2023 г. дело рассмотрел Второй кассационный суд общей юрисдикции, который сослался на разъяснения, содержащиеся в п. 33 **Постановления** Пленума ВС от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 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 нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 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, а работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки применения дисциплинарного взыскания. При этом, как указано в п. 34 постановления, следует иметь в виду, что месячный срок наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в месячный срок применения взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое для соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, 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 (абз. 1 п. 35 Постановления № 2). По смыслу изложенных норм ТК и разъяснений постановления Пленума ВС по их применению работник может быть уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин, указала кассация. Нарушение трудовых

обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Второй КСОЮ подчеркнул, что для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При проверке в суде законности увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, указал суд.

Кассация посчитала, что юридически значимыми и подлежащими определению и установлению по делу являлись следующие обстоятельства: допущены ли Г. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для ее увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора; имеется ли признак неоднократности неисполнения Г. без уважительных причин трудовых обязанностей, т.е. такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено после наложения на нее ранее дисциплинарного взыскания в виде выговора; соблюдены ли работодателем процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 193 ТК РФ.

Кассационный суд также отметил, что в приказе не указан временной промежуток, в котором Г. были допущены установленные проверкой нарушения должностных обязанностей, что давало бы ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей. Материалы дела не содержат сведений относительно наличия каких-либо нарушений трудовой дисциплины со стороны Г. после применения к ней приказом от 8 февраля 2022 г. дисциплинарного взыскания в виде выговора и до издания работодателем приказа от 25 февраля 2022 г. об увольнении.

При этом кассация отметила: нижестоящие суды оставили без внимания факт непредставления работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Г. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение истца, ее отношение к труду. Так, в ходе производства по делу Г. неоднократно указывала на длительный стаж медицинской деятельности, в организации ответчика – с 2011 г., наличие неоднократных поощрений и государственных наград за многолетний добросовестный труд, профессиональное мастерство и высокие личные достижения в области здравоохранения. Указывала на то, что является почетным медицинским работником г. Москвы, Отличником здравоохранения.

Обращала внимание на то, что за 34 года работы не привлекалась к дисциплинарной ответственности до настоящих разногласий с главным врачом.

Судебная коллегия также обратила внимание на то, что действия работодателя по неоднократному привлечению Г., имеющей опыт работы врачом более 30 лет, за небольшой промежуток времени с 4 февраля по 25 февраля 2022 г. к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Г. с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя по отношению к истцу как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, принимая во внимание не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя, что подлежало учету судами при рассмотрении вопроса о законности увольнения. Кассация направила дело в Мосгорсуд на новое апелляционное рассмотрение.

При новом рассмотрении апелляция заметила: из приказа об увольнении истца следует, что проверка проводилась за период деятельности с 2021 г. по 2022 г., при этом в приказе об увольнении не указан временной промежуток, в котором ею были допущены установленные проверкой нарушения должностных обязанностей, что давало бы ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей. Повторив доводы кассации, МГС признал незаконным прекращение трудового договора, отменил приказ об увольнении, восстановил Г. на работе, взыскал с больницы средний заработок за время вынужденного прогула в размере более 10,2 млн руб., компенсацию морального вреда в размере 50 тыс. руб.

В комментарии «АГ» адвокат Марина Асташкина рассказала, что первая инстанция, игнорируя все доводы адвокатов и доверителя, а также положительное заключение прокурора, в удовлетворении исковых требований отказала. «Возможной причиной отказа являлось административное давление на судью со стороны работодателя либо полное игнорирование закона, правовых норм и конституционных прав граждан», – посчитала Марина Асташкина.

В свою очередь Виктория Шницер заметила, что при первом апелляционном рассмотрении дела двое из трех членов судебной коллегии вели себя пассивно, а при оглашении решение и вовсе «сидели с закрытыми глазами». «Когда же дело вернулось из кассации, при его новом рассмотрении в этом же составе суда, те же судьи были бодры и даже самостоятельно рассчитали компенсацию суммы вынужденного прогула», – рассказала адвокат.

Марина Нагорная