

Дело № 2-3450/2015

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

29 октября 2015 года г. Липецк

Правобережный районный суд г. Липецка в составе:

председательствующего Николаевой В.М.,
при секретаре Бегларян С.Э.,
с участием прокурора Прониной С.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО к МБОУ СОШ № 9 им. М.В. Водопьянова о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

ФИО обратился с иском к МБОУ СОШ № 9 им. М.В. Водопьянова, в котором с учетом последующих уточнений просил признать незаконным приказ № № от ДД.ММ.ГГГГ года об увольнении по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ - за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, восстановить его на работе в должности заместителя директора, взыскать с ответчика средний заработок за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда.

В судебном заседании истец ФИО поддержал заявленные требования. Он объяснил, что наказан за нарушение им профессиональной этики при следующих обстоятельствах: ДД.ММ.ГГГГ года директор школы ФИО стала в присутствии его подчиненных в учительской зачитывать приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности за ранее совершенный проступок. Из-за плохого самочувствия истец хотел выйти из кабинета, но дорогу ему преградил учитель ФИО, которого он был вынужден отодвинуть корпусом и в состоянии эмоционального возбуждения высказаться в его адрес словами, которые, по его мнению, не являются непристойными, а имеют значение «упрямый человек», «временный человек», «ветеринар», «человек, морально отсталый». Полагал, что данная ситуация была спровоцирована администрацией школы. Норм профессиональной этики он не нарушал. За произошедший инцидент приказом № № ему был объявлен выговор, с этим приказом его пытались ознакомить ДД.ММ.ГГГГ года и ДД.ММ.ГГГГ года, но он отказался с ним знакомиться, а при обращении за получением копии данного приказа, ему сообщили, что приказ № № не касается его профессиональной деятельности. Однако имеется акт о том, что он отказался от ознакомления с данным приказом, что свидетельствует о двойном наказании за одно и то же событие. Ему предлагалось дать объяснение. Но вместо письменных объяснений он передал докладную записку о неправомерных действиях ФИО, ответ на которую не получил. Обратившись в сентябре за получением ответа, ему выдали копию письма, в котором содержалась информация о его привлечении к дисциплинарной ответственности приказом № №. На его

вопрос по поводу данного приказа секретарь ФИО порвала копию письма, указав, что такого приказа нет. Полагал, что представленные в суд ответчиком документы сфальсифицированы.

Представитель ответчика МБОУ СОШ № 9 имени М.В. Водопьянова директор ФИО и представитель по доверенности ФИО в судебном заседании возражали против заявленных требований, объяснив, что у директора школы имелись намерения издать ДД.ММ.ГГГГ года приказ о наказании истца за события ДД.ММ.ГГГГ года, в связи с чем она уточняла у секретаря номер, под которым должен быть зарегистрирован этот приказ. Поскольку истец систематически отказывается знакомиться с различными документами, директор школы дала указание секретарю заранее подготовить акт об ознакомлении истца с данным приказом и об отказе от подписи. Однако истец в этот день вызвал скорую помощь и впоследствии представил листки нетрудоспособности. Поэтому приказ так и не был подписан и зарегистрирован. Под номером 32 был зарегистрирован приказ о других работниках. Процедура увольнения была соблюдена, истцу было предложено дать объяснения. После его болезни и окончания отпусков ДД.ММ.ГГГГ года он был уволен по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, поскольку имел несколько дисциплинарных взысканий.

Выслушав объяснения сторон, изучив доказательства, заслушав заключение прокурора, полагавшего отказать в удовлетворении требований истца, суд приходит к следующим выводам:

Согласно 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. Под дисциплиной труда согласно ст.189 ТК РФ понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, в том числе по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

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. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В соответствии с п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» 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.

В силу п. 35 названного постановления Пленума ВС РФ 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.).

Согласно ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники обязаны: соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

Судом установлено, что ФИО работал заместителем директора СОШ № 9 по воспитательной работе. Занимаемая им должность с ДД.ММ.ГГГГ года именуется «заместитель директора». Согласно п.1.3., п. 2.2.17 приказа № № от ДД.ММ.ГГГГ года ФИО подчиняется непосредственно директору школы, возглавляет учебно-воспитательную часть школы и непосредственно руководит работой учителей, классных руководителей, воспитателей. Данные обстоятельства никем из сторон не оспариваются и установлены вступившим в законную силу решением Правобережного районного суда г. Липецка по спору между теми же сторонами по делу № № от ДД.ММ.ГГГГ года.

Согласно п.1.5.1. должностной инструкции от ДД.ММ.ГГГГ, с которой истец

ознакомлен под роспись ДД.ММ.ГГГГ года, он, в частности, обязан знать законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с учащимися разного возраста, их родителями, коллегами по работе, технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения. В соответствии с п. 3.78, п. 3.79 должностной инструкции заместитель директора соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики.

В письме Министерства образования и науки РФ от ДД.ММ.ГГГГ года № ДД.ММ.ГГГГ содержатся рекомендации по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом, в соответствии с которыми приказом директора СОШ № 9 от ДД.ММ.ГГГГ года № утверждён принятый на педагогическом Совете Кодекс профессиональной этики, размещённый на сайте школы, что следует из объяснений истца и представителей ответчика.

Согласно п.1.7, п.1.9. названный Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников воспитательного процесса (учащихся, родителей, педагогических работников). Содержание кодекса доводится до педагогических работников на педсовете, собрании трудового коллектива. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

Одним из этических принципов взаимодействия участников образовательного процесса является создание в школе атмосферы уважения чести и достоинства личности ребенка, педагога, формирование человеческих отношений на основе дружелюбия, доброжелательности, порядочности, создание системы отношений в коллективе на основе толерантности, взаимного уважения прав и свобод учителей, учеников, родителей. (п.2.1, п.2.4, п.2.7.).

Согласно п.3.1. (подп.5, подп. 10-11) при выполнении трудовых обязанностей педагогические работники призваны проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство; проявлять корректность и внимательность к учащимся, их родителям и коллегам; соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений и реплик.

ДД.ММ.ГГГГ года при ознакомлении истца с приказом от ДД.ММ.ГГГГ года № о наложении дисциплинарного взыскания ФИО допустил некорректные высказывания в грубой форме в адрес коллег, которые слышали дети, что подтверждается объяснениями сторон, показаниями свидетелей ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, видеозаписью, представленной истцом.

Для рассмотрения докладных записок учителей ФИО и ФИО по данному факту с целью объективного выяснения обстоятельств случившегося приказом № № от ДД.ММ.ГГГГ года была создана комиссия, которой предписывалось представить письменное заключение до ДД.ММ.ГГГГ года. ДД.ММ.ГГГГ года истцу было предложено дать письменные объяснения, что подтверждается объяснениями истца, уведомлением от ДД.ММ.ГГГГ года и актом от ДД.ММ.ГГГГ года об отказе в получении письменного уведомления о необходимости дачи письменных объяснений.

ДД.ММ.ГГГГ года истцом была подана докладная записка директору, в которой он просил принять меры дисциплинарного воздействия к ФИО и указывал, что ситуация ДД.ММ.ГГГГ года была спровоцирована директором. Данная докладная записка содержит некорректные формулировки в отношении членов коллектива.

Комиссия по рассмотрению жалоб пришла к выводу о нарушении ФИО требований профессиональной этики и п.2.3. ч.1 ст. 48 федерального закона «Об образовании», что следует из протокола заседания комиссии № № от ДД.ММ.ГГГГ года.

Приказом № № от ДД.ММ.ГГГГ года ФИО за неоднократное нарушение требований профессиональной этики, неоднократное проявление неуважения к чести и достоинству коллег, за нарушение п.2,3 ч.1 ст. 48 федерального закона «Об образовании», п.3.78, п.3.79 должностной инструкции был уволен по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей. При этом было учтено, что ФИО имеет дисциплинарные взыскания в виде замечаний и выговоров, наложенных приказами № № от ДД.ММ.ГГГГ года, № № от ДД.ММ.ГГГГ года, № № от ДД.ММ.ГГГГ года, № № от ДД.ММ.ГГГГ года, № № от ДД.ММ.ГГГГ года. Названные приказы были обжалованы ФИО в суд и вступившими в силу решениями Правобережного суда от ДД.ММ.ГГГГ года по делу № №, от ДД.ММ.ГГГГ года по делу № № от ДД.ММ.ГГГГ года по делу № № признаны законными.

Процедура увольнения работодателем соблюдена. Истцу предлагалось дать письменные объяснения. Дисциплинарное взыскание наложено в пределах установленного срока с учетом болезни истца с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, а также с учетом нахождения истца в отпусках ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года и продлением отпусков в связи с болезнью на период с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ года, что подтверждается соответствующими справками, листками нетрудоспособности и приказами.

Дисциплинарное взыскание соразмерно тяжести совершенного проступка с учетом курируемого истцом направления - воспитательной работы, а также с учетом того обстоятельства, что свидетелями его нетактичного поведения стали не только подчиненные, но и дети.

Доводы истца о повторном наказании за один и тот же проступок не нашли подтверждения в судебном заседании. Показаниями свидетеля ФИО подтверждены объяснения представителя ответчика о том, что ДД.ММ.ГГГГ года директором школы было дано указание о подготовке приказа о наказании истца за события ДД.ММ.ГГГГ года, которому должен был быть присвоен номер №. и подготовке акта об отказе от подписи с этим приказом. Эти документы были подготовлены. Однако данный приказ так и не был подписан и зарегистрирован. Впоследствии свидетель допустила ошибку в документах, сославшись на приказ № №, поскольку готовила документ по сохранившемуся в электронном варианте шаблону. Ее показания согласуются с письменными доказательствами - актом от ДД.ММ.ГГГГ года, докладной от ДД.ММ.ГГГГ года о допущенной ошибке, актами от ДД.ММ.ГГГГ года, приказом № № от ДД.ММ.ГГГГ года о направлении на обучение учителя информатики ФИО, записями в обзореваемых в судебном

заседании журналах регистрации приказов, а также аудиозаписью, представленной истцом

При таких обстоятельствах приказ об увольнении истца является правомерным, правовые основания для удовлетворения его требований отсутствуют.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ,

суд решил:

Отказать ФИО в удовлетворении требований, заявленных к МБОУ СОШ № 9 им. М.В. Водопьянова о признании незаконным приказа № № от ДД.ММ.ГГГГ года об увольнении, о восстановлении на работе в должности заместителя директора, о взыскании заработка за вынужденный прогул и компенсации морального вреда.

Решение может быть обжаловано в Липецкий областной суд в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме через Правобережный районный суд г. Липецка.

Председательствующий