

**Решение**  
**Именем Российской Федерации**

г. Москва

07 ноября 2018 года

Бутырский районный суд г. Москвы

в составе председательствующего судьи Лукашина И.А.,

с участием прокурора Кладухина В.С.,

при секретаре судебного заседания Разумовской Т.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в зале № 711 гражданское дело № 2-3443/18 по исковому заявлению Лебедева С.В. к филиалу Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

**установил:**

Лебедев С.В. обратился в суд с настоящим иском к Северо-Восточному Филиалу Государственному унитарному предприятию г. Москвы «Мосгортранс» (далее - ГУП «Мосгортранс»), ссылаясь на то, что с 26.12.2016 он осуществлял трудовую деятельность в ГУП «Мосгортранс» в должности водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда откуда 29.06.2018 он был уволен на основании [пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ (за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей) после скандального инцидента с пассажиркой автобуса произошедшего 28.06.2018 при осуществлении им трудовых обязанностей, поскольку все предпринятые им для урегулирования возникшего конфликта действия были неправомерно расценены работодателем как нарушения работником требований охраны труда заведомо создающие реальную угрозу наступления тяжких последствий, однако с такими выводами работодателя он не согласен, поскольку все его действия соответствовали требованиям должностной инструкции и угрозы пассажирам не создавали. Просил суд признать незаконным и отменить приказ работодателя № 1808к от 29.06.2018 о его увольнении, восстановить его на работе в ГУП «Мосгортранс» в указанной должности, а также взыскать с работодателя в его пользу среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в размере 67 818,49 руб., 15 000 руб. компенсации морального вреда и 87 000 руб. расходов на представителя.

Истец Лебедев С.В. и его представитель по доверенности Оникиенко Е.А. в судебном заседании настаивали на удовлетворении заявленных требований, пояснив, что названный инцидент, за который работодатель уволил истца произошел 28.06.2018 когда пассажирка, следовавшая вместе с двумя детьми и их самокатами желая войти на остановке в автобус через вторую дверь получила отказ водителя автобуса Лебедева С.В., а после входа в переднюю дверь самокаты с собой в салон последняя не взяла оставив их возле кабины водителя и поскольку они являлись препятствием для других пассажиров между ними произошел конфликт для разрешения которого водитель был вынужден дважды остановить автобус и покинуть кабину - сначала для разрешения вопроса о перемещении самокатов с прохода, а затем для устранения конфликта с этой пассажиркой, продолжающей провоцировать его будучи недовольной действиями водителя. При этом настаивали на том, что действия водителя никакой реальной угрозы для пассажиров либо иных участников движения не создавали, поскольку перед выходом из кабины автобус был остановлен водителем стояночным тормозом, а автоматическая коробка передач была поставлена на нейтральную передачу, что исключало самопроизвольное движение автобуса, а потому в данном случае отсутствует причинно-следственная связь между действиями истца и наступлением возможной реальной угрозы пассажирам и иным лицам. Вместе с тем указывали на то, что увольнение истца произведено без необходимого заключения комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда и акт о результатах комиссии по расследованию факта нарушений к таковому отнесен быть не может.

Представитель Северо-Восточного Филиала Государственного унитарного предприятия г. Москвы «Мосгортранс» по доверенностям Кирика К.К. и Бадина С.Н. в судебном заседании возражали против удовлетворения исковых требований, ссылаясь на то, что 28.06.2018 истец во время исполнения своих трудовых обязанностей водителя автобуса допустил грубейшие нарушения, предусмотренные п. 3.1, п. 3.9, п. 3.20 Инструкции по охране труда № П-1, утвержденной директором филиала Северо-восточный ГУП «Мосгортранс», поскольку вышел из кабины, не выключив зажигание, не затормозил автобус стояночным тормозом, не надел жилет, не использовал противооткатные упоры (башмаки), при этом соответствующей комиссией были рассмотрены и установлены факты нарушения водителем Лебедевым С.В. правил охраны труда, которые создавали реальную угрозу как пассажирам, так и ему самому при наступлении таких неблагоприятных последствий как дорожно-транспортное происшествие, а потому комиссией сделан однозначный вывод о возможности применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в соответствии с пп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку ГУП «Мосгортранс» является крупнейшим перевозчиком пассажиров городским наземным транспортом, обязанность которого обеспечить безопасность пассажиров, надлежащее качество оказанных услуг и нарушение водителем требований охраны труда, которое заведомо создает реальную угрозу наступления тяжких последствий, недопустимо и подвергает опасности жизнь и здоровья пассажиров и других участников дорожного движения.

Выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, изучив письменные доказательства, заслушав заключение прокурора, полагавшего увольнение истца законным и обоснованным, суд приходит к следующим выводам.

Из материалов дела видно, что с 26.12.2016 Лебедев С.В. осуществлял трудовую деятельность в Северо-Восточном Филиале ГУП «Мосгортранс» в должности водителя регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда, о чем свидетельствует трудовой договор от 26.12.2016 № 4213.

Приказом 1808к от 29.06.2018 Лебедев С.В. уволен с занимаемой должности на основании по [пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ](#) (однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий).

Основанием в приказе указаны объяснительная записка Лебедева С.В. от 29.06.2018, служебная записка и.о. заместителя директора М.Е. Гришутина от 29.06.2018, акт о результатах комиссии по расследованию факта нарушения требований охраны труда от 29.06.2018.

Из акта «О результатах работы комиссии по расследованию факта нарушения требований охраны труда» № 03-1072/01-03 от 29.06.2018 следует, что 28.06.2018 в 8 часов 22 минуты автобусом маршрута 93 управлял водитель Лебедев С.В.; между остановочными пунктами «ул. Докукина» и «Станция Ростокино» произошел конфликт водителя с пассажиром. В результате произошедшего конфликта водитель Лебедев С.В. допустил грубейшие нарушения, предусмотренные п. 3.1, 3.9 и п. 3.20 инструкции по охране труда № П-1, утвержденной Директором Филиала Северо-восточный ГУП «Мосгортранс» и согласованные председателем ППО Филиала, а также нарушения п. 3.1, п.4.4.1, п.4.4.4, п. 4.4.20 должностной инструкции водителя автобуса.

Факты нарушения зафиксированы видеоматериалами, жалоба пассажирки выложена в социальных сетях с приложением фотоматериалов и сообщено по телефону горячей линии. 29.06.2018 с водителя взяты письменные объяснения по существу жалобы, в которых он поясняет, что началу конфликта послужило не открытие водителем второй двери автобуса для посадки пассажирки с двумя малолетними детьми с самокатами. Пассажирка, войдя в салон автобуса с двумя детьми оставила самокаты возле кабины водителя. В связи с чем водитель вышел из кабины, проигнорировав правила охраны

труда, а именно не выключил зажигание, не затормозил автобус стояночным тормозом, не надел жилет, не использовал противооткатные упоры (башмаки), с целью продолжения сути спора, тем самым нарушил п. 4.4.20 должностной инструкции.

Комиссией рассмотрены факты нарушения водителем Лебедевым С.В. правил охраны труда, которые создавали реальную угрозу как пассажирам, так и самому водителю при наступлении таких необратимых последствий как дорожно-транспортное происшествие.

Из письменных объяснений Лебедева С.В. от 29.06.2018 следует, что вину свою в произошедшем 28.06.2018 инциденте с пассажиркой, следовавшей с двумя детьми и самокатами он не признает, поскольку действовал согласно ДИ водителя, ПДД РФ и пытался разрешить конфликт как можно быстрее, чтобы не задерживать движение по маршруту, поясняя, что является человеком, а не роботом в связи с чем не во всех ситуациях возможно сдерживать себя и быть предельно сконцентрированным. Указывал, что сначала покинул кабину автобуса и вышел в его салон с требованием к пассажирке убрать оставленные ею возле кабины самокаты, которые мешали проходу и могли заблокировать аварийный выход, однако после устранения данного вопроса пассажирка продолжила конфликт после чего он решил выйти в салон и зачитать правила пользования наземным пассажирским транспортом, поскольку микрофон в автобусе не работал.

Обращаясь в суд с настоящими требованиями об оспаривании своего увольнения по указанным основаниям, истец указывал на несогласие с выводами данной комиссии о наличии в его действиях при инциденте с пассажиркой реальной угрозы как пассажирам, так и самому водителю при наступлении таких необратимых последствий как дорожно-транспортное происшествие, поскольку кабину водителя он покинул после остановки автобуса стояночным тормозом и установления нейтральной передачи, что исключало самопроизвольное движение автобуса, а значит не создало какой-либо угрозы, и учитывая, что из кабины он выходил только в салон автобуса не покидая его, обязанности одеть жилет и установить противооткатные упоры у него не возникло, при том, что необходимость установки таковых возникает только при наличии уклона; необходимого заключения комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда о наличии реальной угрозы от совершенных им действий не имеется.

Однако доводы работодателя о законности увольнения водителя Лебедева С.В. на основании пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку оно последовало только после проведенного служебного расследования и установления созданной комиссией факта нарушения требований охраны труда со стороны последнего, которое заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий суд находит убедительными и заслуживающими внимания.

В силу [ст. 21](#) Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

Согласно [ст. 214](#) Трудового кодекса РФ обязанностью работника является соблюдение требований охраны труда.

В соответствии с [пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде: замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям ([ст. 192](#) Трудового кодекса РФ).

Поскольку увольнение по указанному выше основанию является одним из видов дисциплинарных взысканий, на него распространяется установленный [ст. 193](#) Трудового кодекса РФ порядок применения дисциплинарных взысканий.

Согласно ст. 193 Трудового кодекса РФ, устанавливающей порядок применения дисциплинарных взысканий, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление 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, необходимо на учет представительного органа работников. 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 ([части 1 - 6 названной статьи](#)).

В [пункте 38](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" судам разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [пункту 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом [пункте](#). При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по [пункту 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона «О безопасности дорожного движения» № 196-ФЗ от 10.12.1995 (далее Закон) безопасность дорожного движения заключается в состоянии данного процесса, отражающем степень защищенности его участников от дорожно-транспортных происшествий и их последствий. Обеспечение безопасности дорожного движения осуществляется деятельностью, направленной на предупреждение причин возникновения дорожно-транспортных происшествий, снижение тяжести их последствий. Участником дорожного движения является лицо, принимающее непосредственное участие в процессе дорожного движения.

Так, п. 3.9 инструкции по охране труда № П-1 установлено, что перед выходом из кабины во время работы на линии водитель автобуса должен выключить зажигание, затормозить автобус стояночным тормозом, надеть жилет, убедиться в отсутствии опасности, связанной с движением транспорта, как в попутном, так и встречном направлениях. Пользоваться при выходе из кабины поручнями. Под колеса установить противооткатные упоры (башмаки).

Согласно п. 3.20 инструкции по охране труда № П-1 при агрессивных действиях сторонних лиц водитель автобуса должен не покидать кабину водителя, дверь кабины не открывать, немедленно сообщить диспетчеру, вызвать наряд полиции.

В соответствии с пп. 3.21.4 инструкции по охране труда № П-1 водителю запрещается оставлять автобус без надзора как во время работы на линии, так и при остановках по неисправности.

Согласно п. 4.1 Приложения № 9 к Должностной инструкции водителя автобуса при работе на линии, при всех ситуациях, угрожающих безопасности пассажиров, пешеходов или ему лично, водителю необходимо выполнять требования своей должностной инструкции, инструкции по охране труда, правил дорожного движения.

В соответствии с п. 3.2 и 3.3 Приложения № 8 к должностной инструкции водителя автобуса при остановке автобуса водитель, покидая кабину должен обезопасить его от самопроизвольного движения - остановить двигатель, выключить зажигание, установить

рычаг переключения передач (контроллера) в нейтральное положение, затормозить стояночным тормозом, установить под колеса не менее двух противооткатных упоров. Выходя из кабины автобуса на проезжую часть дороги, водитель должен одеть сигнальный жилет, предварительно убедившись в отсутствии движения как в попутном, так и во встречном направлениях.

С данными инструкциями истец был ознакомлен, что им не оспаривалось.

В ходе судебного заседания был произведен просмотр видеозаписи хронологии событий от 28.06.2018 зафиксированной видеорегистратором в кабине водителя из которой следует, что на 10-й минуте видео автобус остановился на остановке общественного транспорта. Пассажирка с двумя малолетними детьми и самокатами прошла к средней двери автобуса. Ввиду того, что средняя дверь не открылась, пассажирка направилась к передней двери автобуса и вошла в салон. Водитель продолжил движение по маршруту.

На 12-й минуте видео автобус остановился на следующей остановке маршрута, пассажиры начали заходить в салон. Водитель вышел из кабины в салон (не выключил зажигание, не затормозил автобус стояночным тормозом, не использовал противооткатные упоры (башмаки).

На 13-й минуте видео водитель начал разговаривать с пассажиркой, между ними возник конфликт, водитель взял самокаты с передней площадки и бросил их в глубь салона, находясь возле своей кабины за турникетом валидатора, затем вернулся в кабину и продолжил движение.

На 14-й минуте видео пассажирка подошла к кабине водителя, после чего водитель остановил автобус затормозив его уже с помощью стояночного тормоза и снова вышел в салон.

На 15-й минуте видео водитель вышел в середину салона, разговаривал с пассажиркой и остальными пассажирами, оставив кабину водителя без присмотра.

На 16-й минуте видео водитель вернулся в кабину автобуса и продолжил движение.

Из данной видеозаписи следует, что при остановках автобуса необходимые требования должностной инструкции истцом выполнены не были, поскольку при первой остановке автобуса водитель не выключил зажигание, установив нейтральную передачу скорости и не применил торможение стояночным тормозом, а при повторной остановке не выключая зажигание он установил нейтральную передачу скорости применив торможение стояночным тормозом.

При таких данных, учитывая, что при изучении упомянутой видеозаписи судом установлено, что вопреки должностной инструкции и требований охраны труда водитель Лебедев С.В. в ходе произошедшего инцидента 28.06.2018 покидая кабину в первый раз при остановке автобуса создал опасность самопроизвольного движения автобуса, поскольку не выключил зажигание и не затормозил автобус стояночным тормозом, а также не установил противооткатные упоры, а затем при наличии агрессивных действий со стороны пассажирки вопреки инструкции диспетчеру об этом не сообщил и наряд полиции не вызвал, более того произвольно покинул кабину водителя выполнив должностную инструкцию лишь в части остановки автобуса стояночным тормозом и тем самым также не убедился в отсутствии опасности самопроизвольного движения автобуса, суд соглашаясь с заключением прокурора приходит к выводу, что у работодателя имелись основания для применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по [пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ, при том, что истец занимал должность водителя регулярных автобусных рейсов, а нарушение водителем требований охраны труда, которое заведомо создает реальную угрозу наступления тяжких последствий, недопустимо и подвергает опасности жизнь и здоровье пассажиров, а также других участников дорожного движения.

В соответствии со [ст. 193](#) Трудового кодекса РФ порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены, поскольку взыскание применено не позднее шести месяцев со дня совершения проступка и не позднее месяца со дня его обнаружения, до наложения дисциплинарного взыскания от истца были затребованы

письменные объяснения, которые им представлены и оценены работодателем при применении взыскания.

Оценивая соответствие тяжести совершенного истцом проступка примененному к нему взысканию и соблюдение работодателем положений [ч. 5 ст. 192](#) Трудового кодекса РФ, суд учитывает, что право выбора вида взыскания принадлежит работодателю, тогда как установленные работодателем нарушения истцом правил охраны труда создавали реальную угрозу пассажирам и другим участникам дорожно-транспортного движения при наступлении таких неблагоприятных последствий как дорожно-транспортное происшествие, учитывая, что истец являлся водителем общественного транспорта.

По названным выше обстоятельствам доводы стороны истца о том, что при остановках автобуса им были предприняты необходимые меры для устранения опасности самопроизвольного движения автобуса судом отклоняются, поскольку изученные видеоматериалы свидетельствуют об обратном.

Доводы стороны истца о необходимости установки противооткатных упоров лишь при наличии уклона судом также отклоняются, поскольку доказательств отсутствия такого уклона материалы дела не содержат, при том, что даже при отсутствии малейшего уклона и как следствие необходимости в установке противооткатных упор действия водителя при инциденте с пассажиром не соответствовали установленной работодателем должностной инструкции и в любом случае не обеспечили создания безопасности жизни и здоровью пассажиров, а также других участников дорожного движения, поскольку факт остановки автобуса без выключения зажигания и применения стояночного тормоза судом установлен, при том, что покидать кабину второй раз и оставлять ее открытой без присмотра водитель не имел права, поскольку возникшие обстоятельства свидетельствовали о наличии конфликта и агрессивных действий со стороны пассажирки, однако как следует из письменных объяснений водителя он принял решение выйти в салон и зачитать пассажирке утверждающей свою правоту правила пользования наземным городским пассажирским транспортом и каких-либо нарушений со своей стороны в своих действиях не видит.

Доводы стороны истца о том, что он был уволен без заключения комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда, а составленный работодателем акт к таковому отнесен быть не может судом также отклоняются, поскольку данный акт составлен созванной по приказу работодателя комиссией и содержит заключение о возможности применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в соответствии с пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Поскольку оснований для признания увольнения незаконным и восстановления на работе судом не установлено, производные требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов судом также отклоняются.

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

**решил:**

исковые требования Лебедева С.В. к филиалу Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда - оставить без удовлетворения.

Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Бутырский районный суд г. Москвы в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда.

Судья:

И.А. Лукашин