

ЛЕНИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА ВОРОНЕЖА

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 7 ноября 2022 г. по делу N 2-4069/2022

УИД 36RS0004-01-2022-004446-04

Ленинский районный суд г. Воронежа в составе:
председательствующего судьи Калининой Е.И.,
при секретаре Б.Л.

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело по иску П. к ООО "Инновационный сосудистый центр Воронеж" о признании незаконными и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании компенсации за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, возложении обязанности по исключению записи из трудовой книжки,

установил:

П. обратилась в суд с иском к ООО "Инновационный сосудистый центр -Воронеж" о признании незаконными и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании компенсации за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, возложении обязанности по исключению записи из трудовой книжки, в обоснование иска ссылаясь на следующие обстоятельства.

10.03.2022 г. между ООО "Инновационный сосудистый центр-Воронеж" и П. заключен трудовой договор, на основании которого истец принята на работу в должности врача-хирурга. Согласно условиям трудового договора на работника возлагаются обязанности выезжать в командировки согласно предварительно установленному графику, который формируется заведующим отделением на следующий месяц до 10 числа текущего месяца (п. 3.6, 3.6.1 договора). 24.05.2022 г. работодателем издан приказ N 111 согласно которому приказано направить в командировку П. на 1 рабочий день 26.05.2022 г. в <адрес> в клинику "Центр для всей семьи", находящийся по адресу <адрес> для проведения амбулаторного и диагностического приема, на место прибыть в 08-30 час.

26.05.2022 г. работодателем издан приказ N 155 согласно которому приказано сотруднику П. представить в 2 дневный срок объяснительную записку об отказе ехать в командировку в <адрес> 26.05.2022 г.

30.05.2022 г. на основании акта о результатах работы комиссии N 3 ответчик пришел к выводу, что истец совершила дисциплинарный проступок, за который возможно ее привлечь к дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 ТК РФ в виде выговора.

31.05.2022 г. работодателем издан приказ N 119 на основании которого истец была привлечена к дисциплинарной ответственности за проступок - невыполнение условий трудового договора п. 1.7 и п. 8.2.1 в виде выговора за отказ выезда в

командировку 26 мая 2022 г. в <адрес> в клинику "Центр для всей семьи" для проведения амбулаторного и диагностического приема.

24.05.2022 г. работодателем издан приказ N 112 согласно которому первичный прием флебологических пациентов осуществлять не более чем через 30 мин., повторных пациентов не более 20 мин., прием сердечно-сосудистых пациентов не более 60 мин., повторных в течение 30 мин.

27.05.2022 г. на основании акта о результатах работы комиссии N 2 ответчик пришел к выводу, что истец совершила дисциплинарный проступок, за который ее возможно привлечь к ответственности в виде замечания. 27.05.2022 г. работодателем издан приказ N 117 согласно которому истец привлечена к дисциплинарной ответственности за дисциплинарный поступок (задержка времени приема пациента 23.05.2022 г.) в виде замечания.

26.05.2022 г. работодателем издан приказ N 114 согласно которому приказано направить в командировку сотрудника П. на 3 рабочих дня с ДД.ММ.ГГГГг. по 01.июня 2022 г. в <адрес> поликлиника "БИО МЕД" по адресу <адрес> клиника "Земский доктор" по адресу <адрес> мкр. Олимпийский, <адрес> поликлиника "БИО МЕД" по адресу <адрес> для проведения амбулаторного и диагностического приема, прибыть на место в 08 час. 30 мин.

01.06.2022 г.т на основании акта о результатах работы комиссии N 4 ответчик пришел к выводу, что истец совершила дисциплинарный проступок, за который ее можно привлечь к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

01.06.2022 г. работодателем издан приказ N 119/1* которым истец привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора (отказ ехать в командировку с 30.05.2022 г. по 01.06.2022 г.). Истец указывает, что копия приказа не выдана.

15.06.2022 г. ответчиком был издан приказ N 123/1 о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения истца за неисполнение действующего трудового договора п. 1.7, п. 8.2.1 (отказ ехать в командировку 13.06.2022 г.), с которым истец по ее словам, не ознакомлена.

Полагает незаконными вынесенные приказы о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде замечания N 117 от 27.05.2022 г. за задержку времени приема пациента), N 119 от 31.05.2022 г. о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде выговора (отказ ехать в командировку), N 119/1* от 01.06.2022 г. о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде выговора (отказ ехать в командировку), а также приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с занимаемой должности от 15.06.2022 г. N 123/1 (отказ ехать в командировку 13.06.2022 г.), восстановить в должности врача-хирурга в ООО "Инновационный сосудистый центр-Воронеж", взыскать компенсацию морального вреда 80 000 руб., взыскать компенсацию за вынужденный прогул в размере 475488 руб., обязать ответчика исключить из электронной трудовой книжки истца записи об увольнении.

Полагала, что вынесенные приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности вынесены без учета тяжести совершенных проступков, также указывала на то, что приказ N 113 от 26.05.2022 г. ею не оспаривается, действительно опоздание на работу 20.05.2022 г. было; приказ N 117 от 27.05.2022 г. вынесен без учета того, что с приказом от 24.05.2022 г. ограничивающим время приема пациентов она была ознакомлена уже после совершения проступка, пациент остался доволен приемом, о чем имеется запись в журнале отзывов пациентов, приказы N 119 от 31.05.2022 г. и N 119/1* от 01.06.2022 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности вынесены без учета того, что обязанности пользоваться служебным

транспортом и лично управлять автомобилем при направлении в командировки трудовым договором на нее не возложены, в нарушение норм трудового законодательства истец не выдал ей авансом денежные средства на командировку, не обеспечил доставку тяжелого прибора для исследования пациентов до транспорта, для выезда общественным транспортом с учетом времени прибытия к месту следования, ей необходимо было представить выходной день.

Истец П. и представитель истца ФИО4 поддержали в полном объеме уточненные искимые требования, просят удовлетворить их.

Представитель ответчика по доверенности ФИО5 возражал против удовлетворения заявленных требований в полном объеме по основаниям, изложенным в письменных возражениях.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, 10.03.2022 г. П. была принята на работу в ООО "Инновационный сосудистый центр-Воронеж" на должность врача -хирурга на основании трудового договора (т. 1 л.д. 13-15).

При приеме на работу истец была ознакомлена с текстом трудового договора, со своей должностной инструкцией и локальными нормативными актами работодателя, а именно: Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором (т. 1 л.д. 71-90, 91-106, 174). В соответствии с заключенным трудовым договором работодатель обязуется предоставить работнику работу в должности врача-хирурга, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять вверенную работу и правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (п. 1.1 договора).

В соответствии с п. 1.7 трудового договора характер работы - камеральный, разъездной.

В соответствии с п. 3.2 трудового договора работник обязан выполнять должностные (трудовые) обязанности по должности согласно должностной инструкции.

В соответствии с п. 3.4 договора работник обязан соблюдать трудовую дисциплину. В соответствии с п. 3.6 трудового договора работник обязан выезжать в командировки согласно предварительно установленному графику.

В соответствии с п. 4.2 трудового договора работодатель имеет право требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с п. 4.4 трудового договора работодатель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ дисциплина труда -обязательное для всех подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственностью сторон трудового договора, режим работы, время отдыха. Применяемые к работникам меры, поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В силу ст. 192 Трудового Кодекса 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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу ст. 193 Трудового Кодекса 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. 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.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

20 мая 2022 г. П. допустила нарушение трудовой дисциплины в виде опоздания на работу. В своем объяснении указала, что допустила опоздание на работу в связи с тем, что ошибочно определила время на циферблате мобильного телефона.

Комиссией по проведению служебного расследования ООО "Инновационный сосудистый центр -Воронеж" согласно акту N 1 от 26.05.2022 г. причина опоздания была признана неуважительной и 26.05.2022 г. вынесен Приказ N 113 о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с которым П. привлечена к ответственности за совершение дисциплинарного проступка - опоздание на работу без уважительной причины- в виде замечания, истцом нарушены положения, закрепляющие режим рабочего времени п. 6.15 Коллективного договора (л.д. 83 т. 1), п. 6.1 Правил внутреннего трудового распорядка, работник должен быть на рабочем месте в 11-20 для подготовки рабочего места к работе с пациентами, если вечерняя смена работы, опоздание не допускается (т. 1 л.д. 207,210, 211, 212). Объяснения у работника отобраны, дисциплинарное взыскание наложено работодателем в установленный законом срок, тяжесть совершенного проступка принята во внимание, П. опоздала на работу на 10 мин., что привело к смещению графика приема пациентов на 20 мин., один из пациентов был перенаправлен к другому специалисту. Данный приказ стороной истца не оспаривался. Суд полагает приказ N 113 от 26.05.2022 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности вынесенным в соответствии с требованиями закона, локальных нормативных актов, с учетом тяжести совершенного проступка, оснований при признании приказа незаконным у суда не имеется.

27.05.2022 г. в отношении П. вынесен Приказ N 117 о привлечении к дисциплинарной ответственности за нарушение пункта 6.16 коллективного договора, а именно необоснованно затянула прием пациента, что повлекло за собой задержку приема последующих пациентов, один из которых оставил претензию в книге отзывов и предложений, что послужило основанием для проведения служебной проверки и последующего наложения на П. дисциплинарного взыскания в виде замечания (т. 1 л.д. 213-215,216, 217, 218, 219-223,224). Мер по урегулированию ситуации, предупреждения пациента о задержке приема П. не предприняла, в результате чего пациентом оставлена запись в книге жалоб. Объяснение у П. отобрано, с актом проверки от 27.05.2022 г. не согласилась, о чем имеется отметка в акте, с регламентом приема пациентов, а именно п. 6.16 коллективного договора П. ознакомлена при приеме на работу, о чем имеется ее подпись. В ходе проведения служебной проверки объяснения П. причины времени задержки приема пациентов признаны не уважительными, что установлено актом N 2 от 27.05.2022 г. Согласно ч. 6.16 коллективного договора стороны пришли к соглашению, что время первичного приема пациента с патологией флебологического характера не должно превышать 30 мин., время повторного приема пациента с патологией флебологического характера - не более 15 минут. Прием пациента сердечно-сосудистой патологией не должно превышать 60 мин., время повторного приема пациента с сердечно-сосудистой патологией - не более 30 мин. Мониторинг записи и прихода пациента в клинику медицинский сотрудник проводит на рабочем месте самостоятельно через расписание в специализированной программе. Дисциплинарное взыскание наложено в рамках проведенной проверки, в соответствии с локальными нормативными актами, П. с приказом ознакомлена. Оснований для признания его незаконным у суда не имеется. Издание работодателем приказа от 24.05.2022 г. N 112 о времени приема пациентов было направлено на дублирование регламента приема пациентов, установленного в коллективном договоре, с которым П. уже была ознакомлена.

24.05.2022 г. работодателем вынесен Приказ N 111 (в связи с изменением в графике врача ФИО6), в соответствии с которым П. направлялась в командировку на 1 рабочий день 26.05.2022 г. в <адрес> в клинику "Центр для всей семьи" для

проведения амбулаторного и диагностического приема (л.д. 239 т. 1). 25.05.2022 г. на имя генерального директора Б.Е. П. подготовлена объяснительная, в которой она указывает, что не может выехать в командировку в <адрес>, поскольку график общественного транспорта не позволяет ей прибыть в клинику в назначенное время 08-30 час., самостоятельно аппарат и ноутбук перевозить на общественном транспорте технически сложно, а воспользоваться служебной машиной не имеет возможности ввиду малого опыта вождения. Просит обеспечить доставку ее в клинику, а также доставку оборудования для приема пациентов. (л.д. 241 т. 1). В судебном заседании истец ссылалась на то, что работодатель не выдал ей денежные средства в виде аванса, не предоставил выходной день накануне, хотя с такими требованиями к ответчику она не обращалась, и в своем объяснении от 25.05.2022 г. на эти обстоятельства не ссылается. 26.05.2022 г. Приказом N 115 от 26.05.2022 г. сотруднику П. предложено представить объяснительную, с приказом ознакомлена под роспись(л.д. 240)

Комиссией по проведению служебного расследования акт N 3 от 30.05.2022 г. причины, указанные П. в объяснении признаны не уважительными, в связи с чем 31.05.2022 г. в отношении П. вынесен Приказ N 119 о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. (т. 1 л.д. 236-239, 242), с приказом П. ознакомлена, с ним не согласна, о чем имеется подпись (л.д. 242 т. 1).

Согласно действующему трудовому договору N 80 от 10.03.2022 г. пунктами 1.7 и п. 8.2.1 установлен характер работы - камеральный, разъездной, и что работник может быть направлен в командировки по распоряжению Генерального директора. Данные положения трудового договора сотрудник обязан соблюдать. Наличие водительских прав и необходимость выезда в командировки для приема пациентов истцом не отрицалась в судебном заседании. Со слов допрошенных в судебном заседании свидетелей _Коваленко, Б.Е., известно, что на совещании в клинике в апреле 2022 г. П. было указано на необходимость выезда в командировки и повышение квалификации вождения, в связи с чем в течение 2,5 месяцев после начала работы П. в командировки не направлялась. Также суд отмечает, что для поездки в командировки в организации имеется служебный автомобиль, который может использоваться сотрудниками. Водитель штатом организации не предусмотрен. Пунктами 6.11 - 6.13 коллективного договора предусмотрено, что график работы и командировок сотрудников может меняться в зависимости от сложившейся ситуации: болезнь сотрудника, несчастный случай, увольнение или по производственной необходимости. В данном случае генеральный директор вправе отправить любого сотрудника с медицинским образованием в командировку. Работодатель возмещает расходы на бензин, платную дорогу, ремонт автомобиля(в случае поломки в дороге), проживание (в случае командировки более 1 дня лимит до 2500 руб. сутки), авансированием или по приезду с командировки. Отчитываться детализированными приходно-кассовыми чеками с написанием авансового отчета - обязанность сотрудника. В случаях, если сотрудник, по какой либо объективной причине не может воспользоваться служебным автомобилем до места командирования добирается другими средствами: автобус, поезд, электричка. Бронирование билетов, доставка переносного оборудования, информация по наличию на месте командирования стационарного оборудования (аппарат УЗИ), его сохранность и целостность лежат на сотруднике, который направляется в командировку. (т. 1 л.д. 83). Суд полагает указанные положения коллективного договора не противоречащими действующему законодательству, поскольку Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. "Об особенностях

направления работников в служебные командировки" п. 10 работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов. Однако, положениями ст. 168 Трудового Кодекса РФ предусмотрено, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам других работодателей (за исключением работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений, работникам государственных органов субъектов РФ, Территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ. Органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Суд полагает указанный приказ о привлечении истца к дисциплинарной ответственности принятым в соответствии с нормами права и локальными правовыми актами, оснований для признания его незаконным суд не усматривает, при его вынесении учтены тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения.

26.05.2022 г. работодателем вынесен Приказ N 114, в связи с изменениями в графике работы врача ФИО6 в соответствии с которым П. направлялась в командировку на 3 рабочих дня с 30.05.2022 г. по 01.06.2022 г. в <адрес> в поликлинику "БИО мед", <адрес> в клинику "Земский доктор" <адрес>, поликлинику "БИО мед" для проведения амбулаторного и диагностического приема. (л.д. 230 т. 1) 26.05.2022 г. П. даны объяснения по отказу ехать в указанную командировку (т. 1 л.д. 232) в которых указано на невозможность прибытия к указанному времени в клинику общественным транспортом, отсутствие возможности использовать служебную машину в связи с недостаточным опытом вождения, техническую сложность перевозки УЗИ аппарата, просит обеспечить безопасное прибытие в командировку и доставку оборудования для приема пациентов по месту командировки. В судебном заседании истец указывала на невыдачу ей аванса на командировочные расходы, несмотря на то, что такое заявление работодателю не заявлялось, данные причины невозможности выезда отсутствуют в ее объяснении от 26.05.2022 г. Приказом N 116 от 26.05.2022 г. сотруднику П. предложено предоставить объяснение по поводу отказа выезда в командировку, с приказом под подпись ознакомлена (т. 1 л.д. 231). Актом N 4 от 01.06.2022 г. о проведении служебного расследования причины невыезда в командировку признаны неуважительными, 01.06.2022 г. вынесен приказ N 119/1* о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде выговора (т. 1 л.д. 234), с приказом П. ознакомлена под подпись, с ним не согласна. Суд полагает данный приказ законным, соответствующим нормам законодательства и нормативным актом работодателя, П. были нарушены положения коллективного договора п. 6.11, 6.13, а также положения трудового договора п. 1.7, п. 8.2.1, изложенные выше. Оснований для признания данного приказа незаконным суду не представлено, вынесен с учетом обстоятельств совершения проступка, его тяжести.

10.06.2022 г. Приказом N 120 П. направлена в командировку в <адрес> на 1 рабочий день 13.06.2022 г. в клинику "Земский доктор". 10.06.2022 г. составлен акт об отказе в подписании документов (т. 2 л.д. 1-2) Приказом N 121 от 10.06.2022 г. сотруднику П. предложено дать объяснения по поводу отказа ехать в командировку (т. 2 л.д. 3) 10.06.2022 г. составлен акт об отказе в подписании в ознакомлении документов (т. 2 л.д. 4). Актом N 5 о результатах работы комиссии от 15.06.2022 г. установлено

отсутствие уважительных причин отказа выезда в командировку в период 13.06.2022 г., доводы о том, что с документами ее должен знакомить лично директор клиники несостоятельны, на сотрудника клиники ФИО7 доверенностью N 5 от 10.06.2022 г. и внутренними приказами N 120,120_1,121 от 10.06.2022 г. возложены полномочия по уведомлению П. о предстоящей командировке, а также истребовать служебные записки в отсутствие генерального директора. Отказом выезда в служебную командировку без уважительных причин 13.06.2022 г. П. нарушила положения коллективного договора п. 6.11, 6.13, а также положения трудового договора п. 1.7, п. 8.2.1, изложенные выше.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ за неоднократные неисполнения работником П. без уважительных причин трудовых обязанностей, а также ненадлежащее выполнение возложенных на нее трудовых функций и обязанностей, комиссия приняла решение о назначении дисциплинарного взыскания в виде увольнения (приказ N 123/1 от 15.06.2022 г.) (т. 2 л.д. 5). С приказом П. знакомиться отказалась, о чем составлен акт от 15.06.2022 г. (т. 2 л.д. 6) Приказом N 8 от 15.06.2022 г. действие трудового договора N 80 от 10.03.2022 г. с П. работающей в должности врача-хирурга в ООО "Инновационный сосудистый центр -Воронеж" прекращено, П. уволена 15.06.2022 г. за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ (т. 2 л.д. 7). С приказом N 8 от 15.06.2022 г. П. знакомиться отказалась, о чем составлен акт от 15.06.2022 г. (т. 2 л.д. 8).

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО8, администратор ООО "ИСЦ-Воронеж" суду пояснила, что действительно, когда П. работала в клинике, с ее стороны были отказы от выезда в командировки, было опоздание на работу. Авансирование командировочных расходов осуществляется по желанию сотрудника, обычно предоставляются документы после поездки. Если бы денежные средства были нужны до начала командировки - они бы были выданы в бухгалтерии. В ходе привлечения П. к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков подписывала документы, свою подпись подтверждает.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО6 суду пояснил, что работает в клинике врачом-хирургом ездил в командировку вместо П., поскольку она отказалась. На совещании в клинике в апреле 2022 г. поднимался вопрос том, что П. необходимо начинать выезжать в командировки, заниматься с инструктором по вождению. Все сотрудники клиники уезжают в командировки, график имеется в информационной системе клиники. Он принимал участие в работе комиссии по служебному расследованию в отношении П., документы подписывал.

Допрошенная в судебном заседании свидетель ФИО7, администратор клиники, суду пояснила, что у нее имелись полномочия от директора клиники Б.Е. на ознакомление с приказом о направлении П. в командировку в <адрес>. По расходам на командировки врачи клиники отчитываются после приезда обычно. Когда один раз П. выехала в командировку, она попросила выдачу аванса, и он ей был выдан.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО9, заведующий отделением клиники, суду пояснил, что согласно условиям заключенных трудовых договоров все врачи клиники должны выезжать в командировки, П. первые два месяца работы не направляли в командировки, хотели, чтобы врач освоился в клинике, график командировок отражается в информационной системе, аванс может быть выдан даже по устному заявлению врача, достаточно ему доложить об этом.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО10, главный врач клиники, суду пояснил, что на совещании в апреле 2022 г. П. был задан вопрос, когда она поедет в командировку, на что она ответила, что не готова, ей было предложено усовершенствовать навыки вождения, дали 1 месяц чтобы подготовиться к поездкам. При собеседовании и приеме в клинику говорил П., что предполагаются выезды в командировки, она уверила, что у нее есть водительское удостоверение категории Б, согласилась ездить в командировки. Заработная плата к клинике согласно трудовому договору П. достаточно высокая - 100 000 руб., в том числе с учетом разъездного характера работы. Выдачи денежных средств авансом П. при выезде в командировки не просила. Действительно, в конце мая - июне 2022 г. П. выставлено несколько командировок, но это связано с тем, что она не выезжала на протяжении двух с половиной месяцев, вместо нее ездили другие врачи с такой же заработной платой. Один раз П. поехала в командировку, ей по ее просьбе был выдан аванс, ранее выдачи аванса она не просила.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу доказательств, в том числе объяснений сторон, письменных доказательств, показаний допрошенных в ходе судебного разбирательства свидетелей, руководствуясь положениями ст. ст. 81, 192, 193 Трудового кодекса РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", суд приходит к выводу о наличии оснований для применения к истцу оспариваемых дисциплинарных взысканий в виде замечаний, выговоров и увольнения, поскольку факты ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей подтверждены доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности и оценены судом по правилам ст. 67 ГПК РФ, такие обстоятельства могли повлечь применение к истцу дисциплинарных взысканий, а порядок и сроки их применения, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюдены, по каждому проступку у истца затребовались письменные объяснения, которые учтены работодателем при применении взысканий, при избрании вида дисциплинарных взысканий работодателем были учтены обстоятельства совершения истцом дисциплинарных проступков и их характер, неоднократность неисполнения трудовых обязанностей, предшествующее поведение истца и отношение к труду.

В силу разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ" п. 33 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 к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнение работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований

законодательства, обязательства по трудовому договору. Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т.д.). К таким нарушениям в частности относится отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте.

Поскольку на момент совершения дисциплинарного проступка 30.05.2022 г. истец имела не снятые и не погашенные взыскания согласно приказам N 117 от 27.05.2022 г. и N 113 от 26.05.2022 г., на момент совершения проступка 13.06.2022 г. имела не снятые и не погашенные взыскания по приказам N 119/1* от 01.06.2022 г., N 119 от 31.05.2022 г., N 117 от 27.05.2022 г., N 113 от 26.05.2022 г., у работодателя имелись основания для расторжения трудового договора с П. по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем у суда не имеется оснований для признания Приказа N 123/1 от 15.06.2022 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности П. за неисполнение трудового договора по п. 1.7 и п. 8.2.1 без весомых доказательств и причин в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в виде увольнения и Приказа N 8 от 15.06.2022 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с 15.06.2022 г.

Поскольку оснований для признания дисциплинарных взысканий в виде замечаний и выговоров, наложенных приказами от 26.05.2022 г. N 113, от 27.05.2022 г. N 117, от 01.06.2022 г. N 119/1*, от 31.05.2022 г. N 119 и увольнения, оформленного приказом N 8 от 15.06.2022 г. незаконными, а также нарушений трудовых прав истца по заявленным в иске основаниям судом не установлено, то требования о восстановлении на работе, и вытекающего требования о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и обязанности исключения записи об увольнении из электронной трудовой книжки судом отклоняются. 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 Российской Федерации 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 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Доводы истца об отсутствии ее вины в совершении вменяемых ей дисциплинарных проступков, поскольку не могла пользоваться служебным автомобилем, общественным транспортом, тяжести аппарата УЗИ, невыдачи аванса суд отклоняет, поскольку истец, заключив трудовой договор, приняла на себя обязанности осуществлять возложенные должностные обязанности добросовестно и

на высоком профессиональном уровне, в том числе не допускать конфликтные ситуации, что с учетом профессии истца - врача-хирурга, и нуждающихся в помощи пациентов, записавшихся на прием к врачу как в г. Воронеже, так и в районах, отдаленных от г. Воронежа, подразумевает проявление от врача, в том числе, ответственности к своим обязанностям, стремлении оказать пациентам необходимую и квалифицированную медицинскую помощь, облегчить их страдания, провести прием пациентов в назначенное время и в назначенном месте. Нахождение определенного подхода к лицам, нуждающимся в медицинской помощи, страдающих рядом заболеваний, является первостепенной задачей врача в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению медицинских услуг населению, допущенные задержки приема, срывы в приеме пациентов в районах, отдаленных от Воронежа, отказ организовать прием пациентов в оговоренное с ними время, суд полагает недопустимыми, подрывающими авторитет клиники и ее сотрудников, причиняющими неудобства пациентам, нуждающимся в лечении, рассчитывающих на своевременное оказание им помощи. Суд не находит оснований считать вынесенные в отношении истца дисциплинарные взыскания принятыми без учета предшествующего поведения работника, и его отношения к труду, поскольку отказы от командировок со стороны истца носили характер системы, условия для выезда к командировки работодателем были созданы, кроме того, работодателем в свою очередь при наложении дисциплинарных взысканий были учтены все вышеизложенные факторы.

На основании изложенного, и руководствуясь ст. ст. 194 - 199 Гражданского процессуального Кодекса Российской Федерации, суд

решил:

П. в удовлетворении исковых требований к ООО "Инновационный сосудистый центр Воронеж" о признании незаконными и отмене приказов от 27.05.2022 г. N 117, от 01.06.2022 г. N 119/1*, от 31.05.2022 г. N 119, от 15.06.2022 г. N 8 о привлечении П. к дисциплинарной ответственности, восстановлении в должности врача-хирурга ООО "Инновационный сосудистый центр-Воронеж" с 16.06.2022 г., взыскании компенсации за вынужденный прогул, взыскании компенсации морального вреда и исключению записи об увольнении из электронной трудовой книжки отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Воронежский областной суд в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме.

Судья
Е.И.КАЛИНИНА