

УССУРИЙСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 2 марта 2022 г. по делу N 2-655/2022

25RS0029-01-2021-012164-34

Уссурйский районный суд Приморского края в составе председательствующего судьи Денисовой Ю.С., при секретаре судебного заседания Т., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Г. к Дальневосточной железной дороге в лице филиала ОАО "РЖД" об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании компенсации морального вреда, с участием истца, представителей ответчика по доверенности П., С.,

установил:

Истец обратился с настоящим иском в суд, мотивируя свои требования тем, что работает в ОАО "РЖД" в должности помощника машиниста тепловозного грузового движения эксплуатационного локомотивного депо ХХХХ 8 разряда. Приказом от ДД.ММ.ГГ к нему незаконно применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение требования ХХХХ от ДД.ММ.ГГ о направлении работника в командировку. Полагал указанный приказ незаконным, командировка представляла опасность для жизни и здоровья работника, о чем истец уведомил работодателя. В условиях пандемии в населенных пунктах как Верхнезейск, Тында, Новый Ургал, Высокогорная и т.д. отсутствуют квалифицированные лечебные учреждения. В случае заболевания работнику не может быть оказана экстренная медицинская помощь. На командировочные расходы 200 руб. в день невозможно организовать трехразовое питание, что не соответствует трудовому договору. Приказ подлежит отмене также по причине несоразмерности дисциплинарного взыскания тяжести проступка, который не повлек для ответчика каких-либо последствий. Иные работники также считают, что данные командировки представляют опасность для здоровья, не выдаются командировочные в полном объеме, они не были привлечены к дисциплинарной ответственности. Незаконными действиями работодателя истцу причинен моральный вред, который выразился депрессией из-за постоянного давления и неоднократного обращения в органы прокуратуры и судебные органы. В 2017 году истца уволили, подделав его подпись в документах, решением суда от ДД.ММ.ГГ он был восстановлен на работе. На основании изложенного, просил отменить дисциплинарное взыскание, наложенное приказом от ДД.ММ.ГГ в виде выговора, взыскать компенсацию морального вреда 15 000 руб., расходы по оплате услуг юриста 6000 руб.

В судебном заседании истец на исковых требованиях настаивал по доводам, изложенным в иске. Указал, что в декабре 2021 года находился в командировке в ХХХХ, при оформлении в отделе кадров был направлен в лечебное учреждение для прохождения теста на COVID-19. В больнице тест отсутствовал, его пришлось ожидать четверо суток, после чего у него взяли кровь, выдали справку и допустили к работе. В

случае экстренной ситуации, указанное учреждение не сможет оказать медицинскую помощь. Средняя продолжительность рабочего времени в командировке не 12 часов, а 30 часов. Выдаваемый размер суточных 200 руб. не позволяет обеспечить себя питанием, в направляемых населенных пунктах отсутствуют столовые.

Представители ответчика в судебном заседании с иском были не согласны в полном объеме, представили письменные возражения на иск, в удовлетворении требований просили отказать. Ссылались на то, что командировка, в которую направлялся истец, не превышала продолжительность 40 дней, в связи с чем согласие истца не требовалось. Истец не относился к категории работников, которые не могут быть направлены в командировку. Выполнение приказа о направлении в командировку было обязанностью истца, которую истец отказался выполнять без уважительных причин. Это вредные условия работы, в связи с выполнением которых работникам установлены повышенные гарантии, количество дней отпуска. Порядок привлечения к ответственности был соблюден, учтено предыдущее поведение истца, отобрано объяснение. Причины, по которым истец отказался убыть в командировку, являлись надуманными, в поселке Новый Ургал находится обособленное структурное подразделение отделенческой больницы, имеющее лицензию и обслуживающее граждан поселка Новый Ургал. В 2020 году истец не направлялся в командировки, в 2021 году направлялся пять раз, убыл только два раза, после применения дисциплинарного взыскания. Количество командировок, в которые за год может быть направлен работник, локальными трудовыми актами не установлено. Решение о направлении работников в командировку Дальневосточной железной дорогой самостоятельно не принимается, только после поступления телеграфного указания из Управления в ХХХХ. При проведении разбора ситуации, представитель профсоюзного комитета не участвовал, приказ о применении дисциплинарного взыскания в отношении истца был с ним согласован, однако такой обязанности закон не предусматривает.

Суд, выслушав стороны, изучив материалы дела, полагает исковые требования подлежащими оставлению без удовлетворения по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовым договором признается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда.

Как следует из материалов дела, ДД.ММ.ГГ между Дальневосточная железная дорога ОАО "РЖД" и Г. заключен трудовой договор, согласно которому истец принят на работу к ответчику на должность помощника машиниста тепловоза-электровоза.

Истец данным договором, в том числе обязался добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, перечень которых определен должностной инструкционной картой, подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка предприятия.

Согласно п. 1.8 трудового договора по решению администрации предприятия работник может направляться в служебные командировки с оплатой командировочных расходов в размерах, установленных законодательством при условии соблюдения норм законодательства о труде, регулирующих порядок направления работников в командировки в другую местность.

Пунктом 5.36 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом N XXXX ДД.ММ.ГГ, закреплено право работодателя направлять в служебные командировки на срок не более 40 суток, при этом согласие работника не является обязательным.

С Правилами внутреннего трудового распорядка истец ознакомлен ДД.ММ.ГГ.

В соответствии со ст. 189 Трудового Кодекса Российской Федерации под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, в том числе в виде выговора. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статьей 193 Трудового Кодекса Российской Федерации установлен порядок применения взыскания, согласно которому 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.

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.

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.

При проверке соблюдения процедуры применения к истцу дисциплинарного взыскания и наличия к тому оснований, судом не установлены нарушения работодателем положений Трудового кодекса Российской Федерации, а равно прав работника.

Трудовым кодексом РФ установлено понятие дисциплинарного проступка, определяющее состав нарушения, как виновное противоправное неисполнение работником своих трудовых обязанностей, ввиду чего при принятии решения о

привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодателем должен быть установлен и определен данный состав.

ДД.ММ.ГГ филиалом ОАО "РЖД" издан приказ N XXXX "О привлечении к дисциплинарной ответственности", согласно которому Г. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение требований приказа XXXX от ДД.ММ.ГГ "о направлении работника в командировку".

В обоснование приказа указано, что истец нарушил требования п. 5.36 Правил внутреннего трудового распорядка.

Основанием издания приказа указаны результаты проведенного в сутках ДД.ММ.ГГ оперативного совещания "О рассмотрении причин невыполнения приказа о командировании помощником машиниста Г.", оформленные протоколом N ДВТЧЭ-6-139/пр от ДД.ММ.ГГ.

С приказом N ДВТЧЭ-6-53/к от ДД.ММ.ГГ истец ознакомлен под роспись, проставленной на оборотной стороне приказа ДД.ММ.ГГ.

Согласно приказу XXXX от ДД.ММ.ГГ работодателем было принято решение о направлении истца в командировку сроком на 40 календарных дней с ДД.ММ.ГГ по ДД.ММ.ГГ с целью оказания помощи в эксплуатационной работе в "РФ Новый Ургал ТЧЭ-13 Новый Ургал".

Истец ознакомлен с приказом ДД.ММ.ГГ, проставив отметку, что отказывается от командировки на основании заявления от ДД.ММ.ГГ.

Ответчиком ДД.ММ.ГГ истцу вручено уведомление о предоставлении письменного объяснения.

Право на предоставление объяснений истцом реализовано, в данных объяснениях от ДД.ММ.ГГ истец указывал, что отказывается от выполнения предложенной командировки, поскольку считает данную работу опасной для жизни и здоровья работника. Вправе отказаться от предлагаемой работы, если считает, что она угрожает его жизни и здоровью. Просил отменить приказ о командировке, удержать из заработной платы начисленные командировочные расходы.

Согласно протоколу N XXXX ДД.ММ.ГГ проведено оперативное совещание, на котором присутствовали и.о. заместитель начальника депо (по кадрам и социальным вопросам), начальник оборотного депо Гродеково, а также сам истец, рассмотрены причины невыполнения приказа о командировании истца, принято решение считать приказ о направлении работника в командировку XXXX от ДД.ММ.ГГ неисполненным, заместителю начальника депо С. указано на необходимость подготовить следующий приказ о направлении истца в командировку.

ДД.ММ.ГГ истцом ответчику представлены дополнительные объяснения к заявлению от ДД.ММ.ГГ, в которых истец указывал на невозможность организации трехразового питания в сутки на 200 руб. даже в г. Уссурийске, в связи с чем создается угроза жизни и здоровью. В условиях пандемии в населенных пунктах Верхнезейск, Тында, Новый Ургал, Высокогорная отсутствуют квалифицированные лечебные учреждения. В случае заболевания работнику не может быть оказана экстренная медицинская помощь. Так как работник своевременно сообщил работодателю об отказе от работы и указал причины отказа, к работнику не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Особенности направления работников в служебные командировки

устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (часть 1 статьи 166 Трудового кодекса РФ).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 года N 749 утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, согласно которому (пункты 3, 4, 5) работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Разрешая требования истца в части отмены дисциплинарного взыскания, наложенного приказом от ДД.ММ.ГГ в виде выговора, суд приходит к выводу о том, что истцом допущено нарушение должностных обязанностей, выразившееся в неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей - приказа ХХХХ от ДД.ММ.ГГ "о направлении работника в командировку".

По мнению суда, разрешение вопроса о направлении работника в командировку, об определении продолжительности командировки отнесено к компетенции работодателя. Работник, как установлено Трудовым кодексом РФ, вправе отказаться от командировки при наличии обстоятельств, предусмотренных этим Кодексом, перечень которых является исчерпывающим. Отсутствие желания работника выехать в командировку, к таким случаям не относится.

Указанные истцом обстоятельства, препятствующие его убытию в командировку на основании приказа ХХХХ от ДД.ММ.ГГ, связанные с угрозой жизни и здоровья, по мнению суда, являются надуманными.

Данных о том, что истец отнесен к категории работников, не подлежащих направлению в командировку, в материалах дела не имеется, равно как и доказательств отнесения к категории лиц, которых работодатель не может направить в командировку без их согласия.

Кроме того, суд учитывает, что указанные истцом в объяснениях от ДД.ММ.ГГ, ДД.ММ.ГГ обстоятельства, не явились препятствием для убытия истца в командировку после наложения дисциплинарного взыскания в ХХХХ на 40 календарных дней в период с ДД.ММ.ГГ по ДД.ММ.ГГ, на 25 календарных дней с ДД.ММ.ГГ по ДД.ММ.ГГ.

Суд отклоняет доводы истца о том, что в случае заболевания в лечебном учреждении в ХХХХ ему не смогут быть оказаны качественные медицинские услуги, поскольку они не подтверждены какими-либо доказательствами, основаны на субъективном оценочном мнении истца.

В приказе ХХХХ от ДД.ММ.ГГ период командировки истца составлял не более 40 календарных дней, в связи с чем согласие истца на убытие в командировку не требовалось.

Не согласие истца с размером суточных командировочных расходов, которые не смогут покрыть его расходы на питание, также не является уважительной причиной для отказа от выезда в командировку.

Выполнение порученной приказом ХХХХ от ДД.ММ.ГГ работы входило в должностные обязанности истца. Цель служебной поездки соответствовала трудовой функции по занимаемой должности истца.

Доводы истца о том, что ответчиком не была учтена тяжесть проступка, не могут быть приняты судом с учетом вида примененного взыскания, результатов

проведенного в сутках ДД.ММ.ГГ оперативного совещания "О рассмотрении причин невыполнения приказа о командировании помощником машиниста Г.", оформленных протоколом N ДВТЧЭ-6-139/пр от ДД.ММ.ГГ.

Факт отсутствия у работодателя негативных последствий и возможность отправки в командировку другого работника, не является определяющим для установления наличия состава дисциплинарного проступка, не освобождает работника от дисциплинарной ответственности, поскольку работник обязан исполнять свои трудовые функции надлежащим образом.

Сравнение истцом таких понятий как наложение дисциплинарного взыскания за необоснованный отказ убытия в командировку с принудительным трудом, выполняемым под угрозой применения какого-либо наказания, основано на неверном понимании права. Направление истца в командировку на основании приказа ХХХХ от ДД.ММ.ГГ не может быть расценено как принудительный труд, направление работников в командировки отнесено к компетенции работодателя.

В ходе судебного разбирательства истец не оспаривал, что до издания приказа ХХХХ от ДД.ММ.ГГ в 2021 году он направлялся в командировку только один раз приказом ХХХХ от ДД.ММ.ГГ. Согласно заявлению от ДД.ММ.ГГ причиной отказа от командировки явилось установление над истцом административного надзора, из-за которого он не мог покинуть постоянное место регистрации. В 2020 году истец в командировки не направлялся. Последующие командировки истца не являются предметом настоящего судебного разбирательства. Судом оценивался порядок и законность привлечения истца к дисциплинарной ответственности приказом N ДВТЧЭ-6-53/к от ДД.ММ.ГГ, нарушений которых судом не выявлено.

С учетом изложенного, оценив в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представленные доказательства, суд приходит к выводу о том, что обоснованность требования истца об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности не установлена в ходе судебного разбирательства, в связи с чем заявленное требование не подлежит удовлетворению.

Принимая во внимание, что нарушение прав истца действиями ответчика не установлено, отсутствуют основания к удовлетворению требования о взыскании компенсации морального вреда, как непосредственно зависящего от обоснованности основного требования.

На основании положений ст. 98 ГПК РФ оснований для возмещения понесенных истцом расходов по оплате юридических услуг в размере 6000 руб. не имеется, поскольку решение суда состоялось в пользу ответчика.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 194 - 198 ГПК РФ, суд

решил:

Исковые требования Г. к Дальневосточной железной дороге в лице филиала ОАО "РЖД" об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании компенсации морального вреда - оставить без удовлетворения в полном объеме.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Приморский краевой суд через Уссурийский районный суд, в течение месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме.

Председательствующий

Ю.С.ДЕНИСОВА