Дело №2-587/2021

Р Е Ш Е Н И Е

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«….»…………… 2021 года         г.Казань

Московский районный суд г. Казани Республики Татарстан в составе:

председательствующего судьи                 Шарифуллина В.Р.

при секретаре                             Вандер Ю.И.,

с участием прокурора                        Дворянского И.Н.,

    рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску <……ФИО1….> к обществу с ограниченной ответственностью «…………………..» о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, об увольнении, о восстановлении на работе в прежней должности и о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и о компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

*<……ФИО1….>* обратился в суд с иском к ООО «……………….» с требованиями о признании незаконными приказов о дисциплинарном взыскании в виде выговора и приказа № от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), просил аннулировать запись, произведенную ответчиком в трудовой книжке истца за порядковым № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении на основании пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ и восстановить истца в прежней должности, а также взыскать с ответчика в счет компенсации морального вреда …………… рублей, присудить сумму среднего заработка со дня незаконного увольнения по день фактического восстановления на работе. В обоснование заявленных требований *<……ФИО1….>* сослался на те обстоятельства, что между ним и ООО «……………..» был заключен трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ, по условиям которого <……ФИО1….> был принят на работу к ответчику на неопределенный срок на должность механика (цеха готовой продукции) с тарифной ставкой ………….. рублей 00 копеек, без испытательного срока. Прием на работу был оформлен приказом № КМ2/126лс от ДД.ММ.ГГГГ. Дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ должностной оклад <……ФИО1….> был увеличен до ……… рублей. ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен с занимаемой должности за якобы имевшее место неоднократное неисполнение должностных обязанностей, привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, выразившейся в неисполнении им требований непосредственного начальника о необходимости ремонта оборудования. С приказами о привлечении его к дисциплинарной ответственности, <……ФИО1….> ознакомлен не был и ему не ясно, за что конкретно он был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Как предполагал истец, поводом для его увольнения послужили те обстоятельства, что ДД.ММ.ГГГГ его непосредственный руководитель – главный механик Ш. потребовал демонтировать пришедшие в негодность автоматические ворота, расположенные в здании цеха приемки и заготовки муки. Однако выполнить указанные работы <……ФИО1….> не смог ввиду того, что ворота расположены на значительной высоте (около 5 метров), что требует допуска к высотным работам, сопряжено с большим риском получения травмы при их выполнении. Работодатель не обеспечил должные условия по безопасности проведения работ, не предоставил соответствующее страховочное оборудование, леса. Кроме того, вес конструкции не позволял выполнить указанные работы. Истец страдает хроническими заболеваниями, ему противопоказана работа, сопряженная с повышенными физическими нагрузками. Однако данные доводы не были учтены работодателем. Кроме того, как указал истец, утром ДД.ММ.ГГГГ в его распоряжение были предоставлены вновь назначенные слесари-ремонтники, которых перевели из других подразделений, у данных слесарей отсутствовали медицинские книжки, документы по ремонту и обслуживанию электронагревательных устройств и механизмов, а также по ремонту и обслуживания пневматических устройств и механизмов. Кроме того, данные работники не были ознакомлены со своими трудовыми обязанностями и должностными инструкциями. Несмотря на это, ДД.ММ.ГГГГ истцу поступило от непосредственного руководителя - главного механика Ш., задание срочно организовать и произвести ремонт электронных весов. Поскольку, цех готовой продукции должен функционировать бесперебойно, то истец был вынужден приступить самостоятельно к ремонту вышедших из строя оборудований - немедленно, не дожидаясь обучения, подготовки и прохождения необходимых инструктажей закрепленных за ним слесарей. Закончив ремонтные работы по ремонту электронных весов, истец приступил к ремонту транспортера, о неисправности которого ему сообщили работницы цеха. Через некоторое время грузчик цеха безтарного хранения муки сообщил истцу о неисправности оборудования подачи муки, после чего истцом был произведён ремонт шнека подачи муки. После обеда, около 13 часов 00 минут, начальник цеха готовой продукции Х. сообщила о неисправности «карусели» и необходимости срочного ремонта этого оборудования. Определив причину неисправности данного оборудования, истец приступил к замене распределителя «карусели», ремонт которого был завершен около 16 часов 00 минут. В процессе ремонтных работ «карусели», около 14 часов 25 минут, истцу поступил звонок от Х., которая сообщила о поломке упаковочной машины «FAWEMA» на участке фасовки муки, на что истец сообщил, что занят ремонтом другого оборудования на другом участке и сможет приступить к ремонту позже. Примерно через час позвонил главный механик Ш. и сообщил о необходимости выяснить причину поломки и произвести ремонт упаковочной машины «FAWEMA». Кравченко А.В. сообщил ему, что слесарей для самостоятельного ремонта не может направить по причине отсутствия у них самостоятельного допуска к данным работам. После завершения работ по ремонту оборудования «Карусель», около 16 часов, истец прибыл к участку фасовки муки для осмотра упаковочной машины «FAWEMA» и выяснил причину поломки болтов крепления электрического ножа. Разобранные изношенные болты предоставил заместителю главного механика Я. около 16 часов 50 минут для организации изготовления необходимых болтов по образцам. Поскольку рабочий день закончился, к установке запчастей и ремонту машины приступил на следующий день утром и к 10 часам 30 минутам выполнил ремонт машины «FAWEMA». Однако ДД.ММ.ГГГГ истец узнал, что в отношении него были представлены служебные записки от главного механика Ш. и начальницы цеха Х. о должностных нарушениях. Поскольку истец не согласился с претензиями работодателя, привлечение его к дисциплинарной ответственности в виде выговора он посчитал незаконным. Так как истец был занят выполнением прямых обязанностей на протяжении установленного рабочего времени, нарушений трудовой дисциплины он не допускал, в связи с чем посчитал свое увольнение незаконным. По изложенным основаниям Кравченко А.В. обратился в суд с указанными выше требованиями.

В ходе судебного разбирательства <……ФИО1….> уточнил и окончательно сформулировал исковые требования, просил суд признать незаконными приказ о дисциплинарном взыскании № к от ДД.ММ.ГГГГ в виде выговора и приказ №/Злс от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудов 1 договора с работником (увольнении), а также само увольнение истца по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, аннулировать запись произведенную ответчиком в трудовой книжке, восстановить истца в прежней должности. А также взыскать с ООО «…………………» утраченный заработок со дня незаконного увольнения с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ    года в размере ……………… рублей …. копеек, определив ее взыскание по день фактического восстановления на работе, сумму не выплаченных социальных гарантий в период вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по настоящее время в размере ……… рублей и …………. рублей в счет компенсации морального вреда.

В судебном заседании <……ФИО1….> и его представитель Галиулин Р.К. заявленные исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика З. с иском не согласилась, возражая по тем основаниям, что непосредственным руководителем <……ФИО1….> является главный механик предприятия Ш., чьи распоряжения истец обязан бы неукоснительно выполнять в течение рабочего времени. В обязанности механика <……ФИО1….> входило устранение механических проблем с оборудованием, находящимся на территории предприятия. ДД.ММ.ГГГГ <……ФИО1….> проигнорировал требование Ш. о необходимости приступить к выполнению работ по демонтажу вышедших из строя автоматических ворот. К выполнению указанной работы истец так и не приступил. Для этих целей в распоряжение <……ФИО1….> были направлены два слесаря – Я. и Г., которых <……ФИО1….> также не привлек к выполнению порученной работы без уважительных причин. Кроме того, ДД.ММ.ГГГГ в 14 часов 00 минут, произошла поломка упаковочной машины «FAWEMA» на участке фасовки муки, о чем начальник ЦГП Х. сообщила механику участка по обслуживанию цеха готовой продукции <……ФИО1….> После того, как в течение часа ремонтные работы по устранению поломки не начались, главный механик Ш. в устной форме дал распоряжение <……ФИО1….> о необходимости устранить неисправность, но и после этого работа по устранению поломки не началась. В 16 часов, после повторного распоряжения главного механика Ш., <……ФИО1….> был произведен осмотр неисправного оборудования и выявлена причина поломки - вышел из стоя болт, на который крепится нож, разрезающий упаковочный материал. Максимальное время, необходимое для изготовления и замены данного болта около одного часа, однако до конца рабочего времени оборудование отремонтировано не было. В связи с тем, что поломка не была устранена вовремя, произошел простой оборудования с 14 часов до 20 часов 00 минут и заявки по отгрузке готовой продукции не были выполнены в полном объеме по вине механика <……ФИО1….> По данному факту от <……ФИО1….>, было затребовано объяснение, однако он отказался давать его в присутствии понятых, ввиду чего был составлен акт об отказе от дачи объяснений. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № директор ООО «………………..» Г. наложил на истца дисциплинарное взыскание в виде выговора. С приказом о наложении дисциплинарного взыскания <……ФИО1….>, отказался знакомиться, в связи с чем был составлен акт. Также, ДД.ММ.ГГГГ <……ФИО1….> было предложено работодателем дать объяснение по факту его уклонения от демонтажа въездных ворот, на что истец повторно уклонился от дачи объяснений, что было зафиксировано соответствующим актом в присутствии понятых. Приказом №лс от ДД.ММ.ГГГГ <……ФИО1….> был повторно привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за систематическое неисполнение должностных обязанностей (неоднократное совершение дисциплинарного проступка). Увольнение истца ответчик посчитал законным и обоснованным, просил суд отказать в удовлетворении иска в полном объеме.

Заслушав объяснения сторон и их представителей, показания допрошенных в судебном заседании свидетелей Ш. и Г., заключение прокурора, полагавшего иск подлежащим удовлетворению, исследовав представленные суду письменные доказательства, суд приходит к следующему.

Согласно пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Как разъяснено судам в пунктах 33-35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ N 2 (ред. от ДД.ММ.ГГГГ) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса 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 пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

Согласно статьям 392 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

В силу требований статей 392-394 Трудового кодекса Российской Федерации работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью восьмой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Судом установлено, что между <……ФИО1….> и ООО «……………» был заключен трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ, по условиям которого <……ФИО1….> был принят на работу к ответчику на неопределенный срок на должность механика (цеха готовой продукции) с тарифной ставкой …………….рублей 00 копеек, без испытательного срока.

Прием на работу был оформлен приказом № КМ2/126лс от ДД.ММ.ГГГГ.

Дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ должностной оклад <……ФИО1….> был увеличен до ……….. рублей.

ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен с занимаемой должности приказом №лс за якобы имевшее место неоднократное неисполнение должностных обязанностей, привлечение к дисциплинарной ответственности за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, работником, ранее привлеченным к дисциплинарной ответственности.

При оценке правомерности увольнения работодателем работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд должен 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. А потому необходимо дать оценку законности привлечения к дисциплинарной ответственности.

Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

При этом 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 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оценив в совокупности все собранные по делу доказательства, суд приходит к выводу о том, что работодатель произвел увольнение работника <……ФИО1….> ДД.ММ.ГГГГ с существенным нарушением норм материального права, которое выразилось в следующем.

Основанием для применения к <……ФИО1….>, дисциплинарного взыскания в виде выговора на основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ № явилось то, что ДД.ММ.ГГГГ в 14 часов 00 минут, произошла поломка упаковочной машины «FAWEMA» на участке фасовки муки, о чем начальник ЦГП Х. сообщила механику участка по обслуживанию цеха готовой продукции <……ФИО1….>. После того, как в течение часа ремонтные работы по устранению поломки не начались, главный механик Ш. в устной форме дал распоряжение <……ФИО1….> о необходимости устранить неисправность, но и после этого работа по устранению поломки не началась. В 16 часов, после повторного распоряжения главного механика Ш., <……ФИО1….> был произведен осмотр неисправного оборудования и выявлена причина поломки - вышел из стоя болт, на который крепится нож, разрезающий упаковочный материал.

При этом, по мнению ответчика, максимальное время, необходимое для изготовления и замены данного болта около одного часа. В связи с тем, что поломка не была устранена вовремя, произошел простой оборудования с 14 часов до 20 часов 00 минут и заявки по отгрузке готовой продукции не были выполнены в полном объеме по вине механика <……ФИО1….>.

Однако данные выводы о нарушении <……ФИО1….>. трудовой дисциплины опровергаются собранными по делу письменными доказательствами и показаниями допрошенного свидетеля – слесаря Г.

Как установлено судом, в начале рабочего дня ДД.ММ.ГГГГ <……ФИО1….> поступило от непосредственного руководителя - главного механика Ш., задание срочно организовать и произвести ремонт электронных весов. Поскольку цех готовой продукции должен функционировать бесперебойно, то истец был вынужден приступить самостоятельно к ремонту вышедших из строя оборудований - немедленно, не дожидаясь обучения, подготовки и прохождения необходимых инструктажей закрепленных за ним слесарей. Закончив ремонтные работы по ремонту электронных весов, истец приступил к ремонту транспортера, о неисправности которого ему сообщили работники - выбойчицы. Через некоторое время грузчик цеха безтарного хранения муки сообщил истцу о неисправности оборудования подачи муки, после чего истцом был произведён ремонт шнека подачи муки. После обеда, около 13 часов 00 минут, начальник цеха готовой продукции Х. сообщила о неисправности оборудования «карусели» и необходимости его срочного ремонта. Определив причину неисправности данного оборудования, истец приступил к замене распределителя карусели, ремонт которого был завершен около 16 часов 00 минут.

В процессе ремонтных работ «Карусели», около 14 часов 25 минут, истцу поступил звонок от Х., которая сообщила о поломке упаковочной машины «FAWEMA» на участке фасовки муки, на что истец сообщил, что занят ремонтом другого оборудования на другом участке и сможет приступить к ремонту позже.

Примерно через час позвонил главный механик Ш. и сообщил о необходимости выяснить причину поломки и произвести ремонт упаковочной машины «FAWEMA». <……ФИО1….> сообщил ему, что слесарей для самостоятельного ремонта не может направить по причине отсутствия у них самостоятельного допуска к данным работам.

После завершения работ по ремонту оборудования «Карусель», около 16 часов, истец прибыл к участку фасовки муки для осмотра упаковочной машины «FAWEMA» и выяснил причину поломки болтов крепления электрического ножа. Разобранные изношенные болты предоставил заместителю главного механика Я. около 16 часов 50 минут для организации изготовления необходимых болтов по образцам. Поскольку рабочий день закончился, к установке запчастей и ремонту машины приступил на следующий день утром и к 10 часам 30 минутам выполнил ремонт машины «FAWEMA».

Таким образом судом установлено, что на протяжении рабочего дня, ДД.ММ.ГГГГ, <……ФИО1….> был занят выполнением прямых обязанностей по ремонту вышедшего из строя оборудования и не допустил нарушения трудовой дисциплины.

Доводы представителя ООО «………………» о том, что <……ФИО1….> должен был отремонтировать вышедшее из строя оборудование - машину «FAWEMA» за 1 час ни на чем не основаны. Кроме того, как пояснил суду истец, данная машина нагревается во время работы и необходимо время для ее остывания перед началом работ. Кроме того, поскольку машина не была отключена от электропитания, находилась под напряжением, слесарь Г. не мог начать ее разборку, так как не имеет допуска для работы с механизмами, находящимися под напряжением. Указанные сведения подтвердил допрошенный судом свидетель Г.

Из показаний допрошенного в суде свидетеля Ш. следует, что <……ФИО1….> все же приступил к выяснению причин поломки и разборке машины «FAWEMA», однако не немедленно после поступившего ему звонка, а с опозданием.

Вместе с тем, учитывая, что Кравченко А.В. был занят ремонтом иного оборудования, что не оспаривалось представителем работодателя, суд не может согласиться с доводом ответчика о том, что данное нарушение явилось существенным. Вина работника может быть установлена только в том случае, если в его действиях имеется прямой умысел или неосторожность (небрежность) по отношению к исполнению должностных обязанностей. В данном случае Кравченко А.В. добросовестно выполнял порученную ему работу по наладке вышедшего из строя оборудования, что не могло выступить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Дисциплинарное взыскание применено к работнику работодателем без учета тяжести совершенного им проступка и обстоятельств, при которых он совершен.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу об удовлетворении требования истца о признании незаконным привлечения его к дисциплинарной ответственности на основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ №.

Учитывая, что истец был уволен ДД.ММ.ГГГГ ввиду неоднократности совершения им дисциплинарного проступка, такое увольнение не может быть признано судом законным.

Решение работодателя уволить Кравченко А.В. не является обоснованным и по существу.

Так, в силу императивного требования статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

На дату возникновения спорных отношений действовали Правила по охране труда при работе на высоте (утв. Приказом Минтруда России от ДД.ММ.ГГГГ N 782н), согласно которым к работам на высоте относятся работы, при которых: а) существуют риски, связанные с возможным падением работника с высоты 1,8 м и более, в том числе: при осуществлении работником подъема на высоту более 5 м, или спуска с высоты более 5 м по лестнице, угол наклона которой к горизонтальной поверхности составляет более 75°; при проведении работ на площадках на расстоянии ближе 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 1,8 м, а также, если высота защитного ограждения площадок менее 1,1 м; б) существуют риски, связанные с возможным падением работника с высоты менее 1,8 м, если работа проводится над машинами или механизмами, поверхностью жидкости или сыпучих мелкодисперсных материалов, выступающими предметами.

Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более; работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от неогражденных (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м, выполняются по заданию работодателя на производство работ с выдачей оформленного на специальном бланке наряда-допуска на производство работ. Работодатель (уполномоченное им лицо) обязан организовать до начала проведения работы на высоте обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте работников. Работодатель до начала выполнения работ на высоте должен утвердить перечень работ на высоте, выполняемых с оформлением наряда-допуска.

    Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ непосредственный руководитель <……ФИО1….> – главный механик Ш. потребовал демонтировать пришедшие в негодность автоматические ворота, расположенные в здании цеха приемки и заготовки муки, на высоте около 5 метров от уровня пола. Однако выполнить указанные работы <……ФИО1….> не смог ввиду того, что ворота расположены на значительной высоте, что требует допуска к высотным работам, сопряжено с большим риском получения травмы при их выполнении. Истец страдает сосудистыми заболеваниями, ему противопоказана работа, сопряженная с повышенными физическими нагрузками. Кроме того, вес конструкции не позволял выполнить указанные работы самим истцом. Заслуживают внимания доводы <……ФИО1….> о том, что работодатель не обеспечил должные условия по безопасности проведения работ, не предоставил соответствующее страховочное оборудование, леса.

Доказательств, опровергающих доводы истца, ответчиком суду представлено не было.

    При таких обстоятельствах отказ работника от выполнения потенциально опасной работы, условия выполнения которой не обеспечены работодателем, не может явиться основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, основанием для увольнения <……ФИО1….> послужила неоднократность совершения им дисциплинарных проступков. Вместе с тем, как усматривается из материалов дела, в вину работнику поставлено неисполнением им ДД.ММ.ГГГГ распоряжения непосредственного руководителя о необходимости приступить к ремонту машины «FAWEMA», за что <……ФИО1….> был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора ДД.ММ.ГГГГ (л.д.104).

Основанием для повторного привлечения <……ФИО1….>. к дисциплинарной ответственности послужило совершение им нарушения в виде отказа выполнить работы по демонтажу автоматических ворот ДД.ММ.ГГГГ, по поводу чего у работника были затребованы объяснения на следующий день, ДД.ММ.ГГГГ (л.д.108).

Таким образом, оба вмененных <……ФИО1….> нарушения были совершены им в одно время, что исключает повторность дисциплинарного проступка по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о незаконности увольнения истца, в связи с чем <……ФИО1….>. подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Согласно статье 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Размер среднедневного заработка <……ФИО1….> по данным работодателя составлял ………рублей …… копеек, в связи с чем за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (43 рабочих дня) подлежит компенсации сумма среднего заработка за время вынужденного прогула в размере ……………… рубля ………… копейки.

Учитывая глубину нравственных страданий истца, с уд считает возможным взыскать в его пользу денежную компенсацию в размере ………….. рублей, что находит разумным и справедливым.

Также в пользу истца подлежит взысканию с ответчика понесенные им расходы на оплату услуг представителя, в определенном судом размере …………….. рублей.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

Р Е Ш И Л:

Иск <……ФИО1….> к обществу с ограниченной ответственностью «…………………….» о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, об увольнении, о восстановлении на работе в прежней должности и о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и о компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

Признать незаконными приказ о привлечении <……ФИО1….> к дисциплинарной ответственности в виде выговора № от ДД.ММ.ГГГГ; приказ о привлечении <……ФИО1….> к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ.

Аннулировать запись в трудовой книжке <……ФИО1….> об увольнении ДД.ММ.ГГГГ по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Восстановить <……ФИО1….> в прежней должности механика общества с ограниченной ответственностью «………………………..».

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «…………………….»<……ФИО1….> сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере …………… рубля ……. копейки, а также ………… рублей в счет компенсации морального вреда, ………………….. рублей судебных расходов на оплату услуг представителя.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Обратить к немедленному исполнению решение суда в части восстановления <……ФИО1….> на работе.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «………………….» в доход соответствующего бюджета сумму государственной пошлины в размере ………….рублей ……. копейки.

Решение суда вступает в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование и может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Татарстан в течение месяца через Московский районный суд <адрес> со дня постановления решения в окончательной форме.

Судья:                                 В.Р. Шарифуллин