

Суды не согласились с увольнением за повторный проступок

Истец обратился в суд с иском к автономной некоммерческой организации (далее – АНО) об отмене приказов о дисциплинарном взыскании, об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Как установлено судом истец был принят на работу в АНО. Приказом АНО в отношении работника применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 07.06.2024 в период с 16 до 17 часов без уважительной причины. Следующим приказом в отношении него опять применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 03.07.2024 с 11 ч. 14 мин до 12 ч. 00 мин.

Приказом от 21.08.2024 с истцом расторгнут трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей работником.

Разрешая заявленные требования истца, суд первой инстанции, исходил из того, что работодатель не представил суду доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии им в отношении работника решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение истца и его отношение к труду, при том, что наложение на истца трех дисциплинарных взысканий в течение двух месяцев неправомерно лишило работника права на исправление с целью последующего недопущения нарушения трудовой дисциплины, что с очевидностью свидетельствует о намеренных действиях работодателя, направленных на увольнение конкретного работника.

Решением суда первой инстанции были признаны незаконными и отменены: приказ об увольнении, приказ о дисциплинарном взыскании в виде выговора. Истец был восстановлен на работе. С АНО в пользу него взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период 22.08.2024 по 03.12.2024 в размере 672 142,88 рублей, компенсация морального вреда в размере 25 000 рублей.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами и правовым обоснованием суда первой инстанции.

АНО не согласилась с решениями судов первой и второй инстанций, подала кассационную жалобу, в которой приводила доводы о доказанности фактов совершения истцом дисциплинарных проступков.

Как отметил кассационный суд с учетом положений ТК РФ, разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению, а также правовой позиции, изложенной в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, суды, приняв во внимание и дав правовую оценку факту непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении истца решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде

увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду, пришли к обоснованному выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных требований истца о признании увольнения незаконным.

Решение суда первой инстанции и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда оставлено без изменения, кассационная жалоба автономной некоммерческой организации – без удовлетворения.

Определение 1-го КСОЮ от 07.07. 2025 г. № 88-18604/2025

Решением суда первой инстанции и апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда иски требования истца удовлетворены, признаны незаконными и отменены: приказ об увольнении, приказ о дисциплинарном взыскании в виде выговора. Истец был восстановлен на работе. С АНО в пользу него взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период 22.08.2024 по 03.12.2024 в размере 672 142,88 рублей, компенсация морального вреда в размере 25 000 рублей.

В кассационной жалобе АНО ставится вопрос об отмене решения суда первой инстанции и апелляционного определения.

Как установлено судом истец принят на работу в АНО. Приказом АНО в отношении работника применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 07.06.2024 в период с 16 до 17 часов без уважительной причины. Следующим приказом в отношении него опять применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 3 июля 2024 года с 11 ч. 14 мин до 12 ч. 00 мин.

Приказом от 21 августа 2024 года с истцом расторгнут трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей работником.

Разрешая заявленные требования истца, суд первой инстанции, исходил из того, что работодатель не представил суду доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии им в отношении работника решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение истца и его отношение к труду, при том, что наложение на истца трех дисциплинарных взысканий в течение двух месяцев неправомерно лишило работника права на исправление с целью последующего недопущения нарушения трудовой дисциплины, что с очевидностью свидетельствует о намеренных действиях работодателя, направленных на увольнение конкретного работника. В связи с этим суд пришел к выводу о признании незаконными и отмене приказов, восстановил истца на работе, взыскал заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами и правовым обоснованием суда первой инстанции. АНО подало кассационную жалобу, в которой приводил доводы о доказанности фактов совершения истцом дисциплинарных проступков.

Как отметил кассационный суд с учетом положений ТК РФ, разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению, а также правовой позиции, изложенной в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, суды, приняв во внимание и дав правовую оценку факту непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении истца решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде

увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду, пришли к обоснованному выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных требований истца о признании увольнения незаконным.

Решение суда первой инстанции и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда оставлено без изменения, кассационная жалоба автономной некоммерческой организации – без удовлетворения.

Определение 1-го КСОЮ от 07.07. 2025 г. № 88-18604/2025