

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

г. Екатеринбург

20 сентября 2022 года

Орджоникидзевский районный суд города Екатеринбурга в составе председательствующего судьи Лащеновой при секретаре ХХХ с участием помощников прокурора ХХХ, ХХХ. рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ХХХ к Муниципальному унитарному предприятию «Водоканал» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации морального вреда.

УСТАНОВИЛ:

ХХХ обратился в суд с иском к МУП «Водоканал» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации морального вреда.

В обосновании иска указано, что 11 июля 2022 года спросил у своего непосредственного руководителя Д.В. можно ли оформить день 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации, получил согласие руководителя при условии представления медицинской справки. Истцом было написано заявление о предоставлении дня для прохождения диспансеризации на бланке предприятия. 12 июля 2022 года был издан приказ №1515к о предоставлении дня отпуска, с которым истца ознакомили только 21 июля 2022 года под подпись. Впоследствии. 26 июля 2022 года данный приказ отменили приказом №1676к. 12 июля 2022 года истец платно прошел МРТ брюшной полости в ДГКБ №9. МРТ истец прошел платно, поскольку в ГАУЗ СО «ЦГКБ №23». к которой прикреплен истец, не возможности записаться на данную процедуру, и в настоящий момент у них отсутствует уролог. За восьмилетнюю работу истец четырежды проходил МРТ. и всегда отдавал справки аналогичные тем. что отдал 13 июля 2022 года ДВ и никогда не возникало вопросов. 13 июля 2022 года руководитель вызвал истца, и вручил уведомление, попросил написать объяснение в связи с прогулом 12 июля 2022 года. Истец пояснил, что 11 июля 2022 года отдал заявление о предоставлении дня для прохождения диспансеризации, а 13 июля 2022 года представил три медицинские справки. 15 июля 2022 года истец отдал Д.В. четвертую справку о прохождении МРТ. 16 июля 2022 года истец направил посредством почтовой корреспонденции заявление на имя генерального директора ответчика с просьбой оказать помощь в разрешении этого вопроса, однако ответа не получил. 21 июля 2022 года истцу передали приказ №1515к от 12 июля 2022 года о предоставлении отпуска работнику, попросили подписать его датой 13 июля 2022 года, но истец подписал его датой 21 июля 2022 года. 26 июля 2022 года истца ознакомили под подпись с приказом №1676 т 25 июля 2022 года об аннулировании приказа №1515к. в связи с тем, что истец не предоставил справку о диспансеризации. 29 июля 2022 года истец был вызван в отдел кадров, где был ознакомлен с приказом №1794к от 29 июля 2022 года об увольнении с предприятия по основаниям п.п. а. п. б ч. 1 ст. XI Трудового кодекса Российской Федерации. Ответчик не ответил на заявление. в котором истец просил объяснить, что он нарушил, пройдя диспансеризацию 12 июля 2022 года, обосновав это соответствующими нормами законодательства Этою значит что ответчик до издания приказа об увольнении не ознакомил истца с результатами служебного расследования, подтверждающими, что истец совершил прогул без уважительной причины Истец со своей стороны сделал все. что требует законодательство. чтобы оформить день для прохождения диспансеризации. Ответчиком нарушена процедура увольнения за прогул. Данные обстоятельства держали истца в напряжении более двух недель, вызвавшие массу переживаний. На основании изложенного истец просит обязать ответчика отменить приказ №1794к от 29 июля 2022 года об увольнении, восстановить на работе, восстановить действие трудового договора, признать незаконным приказ №1676к, отменяющий приказ №1515к от 12 июля 2022 года о предоставлении дня отпуска 12 июля 2022 года, обязать ответчика оплатить день 12 июля 2022 года и вынужденный простой по причине незаконного увольнения, выплатить бригадную премию за июль 2022 года, компенсацию морального вреда в размере 1 000 000 рублей, обязать ответчика ознакомить всех работников с приказом о восстановлении истца на работе, исключить из обоснований в этом судебном процессе служебную записку технического директора Ш назначить бесплатного адвоката для подготовки апелляционной жалобы для обжалования решения суда в высшую судебную инстанцию и в Верховный суд Российской Федерации, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 29 июля 2022 года по день восстановления на работе; средний заработок за 12 июля 2022 года.

Истец М в судебном заседании требования иска поддержал, настаивал на их удовлетворении по доводам изложенный в иске, в письменных пояснениях и письменных выступлениях, а также иных письменных обращениях к суду. Пояснил, что ответчиком была допущена ошибка при принятии решения об увольнении за прогул, поскольку прогула не было. Истец просил день у работодателя для того, чтобы пройти МРТ брюшной полости в ГАУЗ СО «ДГКБ №9». такой день был предоставлен. Впоследствии приказ о предоставлении дня незаконно отменен.

Представитель ответчика В. в судебном заседании возражал против заявленных требований, представила письменный отзыв на исковое заявление, в котором указано, что 11 июля 2022 года обратился к ответчику с заявлением об освобождении его от работы 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка. Истец был освобожден от работы 12 июля 2022 года с сохранением среднего заработка. 13 июля 2022 года истцом были предоставлены своему непосредственному руководителю ЗД.В. акт №9241 от 12 июля 2022 года, переписка по электронной почте с ГАУЗ СО «ДГКБ №9». В связи с этим 13 июля 2022 года работнику было предложено предоставить письменные объяснения отсутствия 12 июля 2022 года на рабочем месте. Истец пояснил, что справки о прохождении МРТ им были предоставлены. Справка о прохождении диспансеризации истцом не была предоставлена, в связи с чем истец был уволен за прогул. Довод истца о том. что он проходил в этот день процедуру МРТ. является несостоятельным. Прохождение медицинских исследований не может подменять собой процедуру диспансеризации. Таким образом, работодатель предоставил

по заявлению работника день для прохождения именно диспансеризации. Истец использовал этот день не по целевому назначению, предоставив документы, не имеющие отношение к диспансеризации. Истец действовал недобросовестно, поскольку знал, что записан на процедуру, которая диспансеризацией не является, исходя из представленной переписки с отделом организации платных услуг ГАУЗ СО «ДГКБ №9». Получение платных медицинских услуг по своему усмотрению, без согласования с работодателем, не является уважительной причиной для отсутствия на работе. Доводы истца о том, что нарушена процедура увольнения, не подкреплены доказательствами обращения в профсоюз и комиссию по трудовым спорам. Увольнение является правомерным, работодателем учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее повеление работника и его отношение к труду. Порядок применения дисциплинарного взыскания при увольнении соблюден. Требование истца о взыскании среднего заработка за 12 июля 2022 года неправомерно, работник в этот день трудовую деятельность не осуществлял, отсутствовал на работе без уважительной причины. Также, требования о взыскании бригадной премии за июль 2022 года необоснованно, при увольнении был произведен полный расчет с начислением и выплаты премии. Бригадная премия не была начислена в связи с тем, что в соответствии с положением о премировании, не начисляется премия в полном размере в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины в течении всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня. Требование о взыскании компенсации морального вреда является необоснованным. Ответчик не осуществлял неправомерных действий в отношении истца, вина отсутствует. На основании изложенного, ответчик просит отказать в удовлетворении исковых требований. Также представителем ответчика представлено дополнение к отзыву на исковое заявление, в котором указано, что истец само положение о порядке прохождения диспансеризации работников ответчика не оспаривает, процедура принятия локального нормативного акта подтверждена представленными документами. Мнение профсоюза учтено, волеизъявление и мотивированное мнение профсоюза организации выражено, представлена информация о согласовании положения. Направление на прохождение МРТ у истца отсутствовало. Соответственно, это исключительно желание, самостоятельное решение истца пройти процедуру, которая не показана ему медицинским специалистом. Начисление премии истцу за июль 2022 года является ошибкой группы вознаграждения, мотивирования и материального стимулирования, следовательно, не может быть доказательством по данному делу. Это ошибка, которую работодатель отменять не будет, поскольку истец уже уволен.

Свидетель Г\*\*\*\*\* А.Ф. суду пояснил, что истец был принят на работу в 2014 году в должности токаря 5 разряда. Свидетель сам его принимал на работу, на тот момент являлся начальником цеха. К истцу, как к токарю, претензий не было, работу выполнял качественно, от работы не отказывался, порученную работу выполнял добросовестно, за что поощрялся из резервного фонда. При цехе был резервный фонд начальника цеха, из которого работники цеха поощрялись, технический директор согласовывал, подписывал, экономическая служба готовила приказ и к концу месяца в зарплату эту сумму вносили. Совместно работали до мая 2019 года, после чего свидетель ушел на пенсию. За время работы истца, проблем в коллективе не было, конфликты не наблюдались.

Свидетель Д.В. суду пояснил, что истец работал у него в цехе с 2014 года. На момент трудоустройства истца свидетель являлся начальником охранной службы, с 2019 года начальником цеха. Истец злоупотребил правом на диспансеризацию, не представил документы. 11 июля 2022 года истец обратился к свидетелю с просьбой предоставить день для диспансеризации, на что получил согласие с условием написания заявления о предоставлении дня и медицинских справок о прохождении диспансеризации. 12 июля 2022 года истец на работу не явился. 13 июля 2022 года истцом были представлены переписки из почты и акт выполненных платных услуг. Свидетель пояснил истцу, что данные документы не являются справкой о диспансеризации, что также подтвердили в бухгалтерии, в связи с чем было передано уведомление о даче объяснений о том, где истец был 12 июля 2022 года. уведомление им было получено, расписался, указал на то, что подаст и суд, если не предоставим день у свидетеля с истцом конфликтных и неприязненных отношений не было. Истец работу делал не качественно, замечания по работе устранял не охотно и критику в свой адрес он очень агрессивно воспринимал. выступал. очень мною пререкался, спорил.

Заслушав истца, представителя ответчика, допросив свидетелей и исследовав письменные доказательства в их совокупности, заслушав заключение прокурора полагавшего требования не подлежащими удовлетворению, поскольку прогул имел место, порядок увольнения соблюден, суд приходит к следующему.

Частью 2 ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 3 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых

обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, которой предусмотрено, что 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. 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 данной статьи).

В п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Согласно п. 38 названного выше постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Судом установлено, что 19 сентября 2014 года между сторонами заключен трудовой договор № 0000524, согласно которому истец принят на работу с 22 сентября 2014 года на неопределенный срок на должность станочника широкого профиля 5 разряда северную аэрационную станцию (т. 1 л.д. 28-29, 113-116). Впоследствии с истцом заключались соглашения о внесении изменений в трудовой договор, которыми изменялся размер оплаты труда, компенсационных выплат, условия труда (т. 1 л.д. 116-123).

19 сентября 2014 года работодателем издан приказ о приеме М. на работу с 22 сентября 2014 года (т. 1 л.д. 169).

Приказом ответчика № 1794к от 29 июля 2022 года истец уволен по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (т. 1 л.д. 170). С данным приказом истец ознакомлен 29 июля 2022 года о чем свидетельствует его собственноручная запись на приказе с требованием выдачи копии от 29 июля 2022 года.

Оспаривая данное увольнение истец указывает, что прогул не совершал, поскольку 12 июля 2022 года проходил диспансеризацию, день для прохождения которой был представлен приказом ответчика №1515к от 12 июля 2022 года впоследствии незаконно отмененным работодателем.

Из материалов дела следует, что 11 июля 2022 года М. обратился к ответчику с заявлением об освобождении его от работы на 1 рабочий день 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с правом предоставленным ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (т. 1 л.д. 171).

12 июля 2022 года МУП «Водоканал» издан приказ о предоставлении М. отпуска в количестве 1 дня 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации (т. 1 л.д. 172).

13 июля 2022 года работодателем у истца затребованы объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте 12 июля 2022 года, уведомление получено истцом 13 июля 2022 года, о чем свидетельствует его собственноручная запись о том, что другой справки не будет, если не оплатят день 12 июля 2022 года подаст в суд (т. 1 л.д. 173).

15 июля 2022 года М. МУП «Водоканал» представлены объяснения, где указано, что 12 июля 2022 года истец брал день на диспансеризацию, чтобы сделать МРТ в 9-й больнице. 13 июля 2022 года принес три справки из ГКБ № 9. в которых написано где он был (т. 1 л.д. 175).

Приказом ответчика от 25 июля 2022 года № 1676к приказ от 12 июля 2022 года №1515к об оплате дня диспансеризации М. отменен в связи с не предоставлением работником справки из медицинской организации о прохождении диспансеризации (т. 1 л.д. 181).

28 июля 2022 года МУП «Водоканал» утвержден акт служебного расследования (т. 1 л.д. 187-189). в котором установлены следующие обстоятельства: 11 июля 2022 года станочник широкого профиля 5 разряда М. написал заявление о предоставлении одного дня 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. 12 июля 2022 года издан приказ № 1515к о предоставлении М. дня для прохождения диспансеризации и его оплате. 13 июля 2022 года М. предоставил начальнику цеха Северной аэрационной станции Д.В. акт № 9241 от 12 июля 2022 года об оказании платной медицинской услуги сверх видов, объемов и условий предусмотренных «Территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим в Свердловской области, бесплатной медицинской помощи», подтверждающий факт оказания ГАУЗ СО «ДГКБ №9» М. платной услуги по МРТ органов брюшной полости от 12 июля 2022 года в 14:00. После предоставления М. названного документа и пояснений об отсутствии иных документов подтверждающих

прохождение диспансеризации в представленный ему для этого день . вручено под роспись уведомление о предоставлении письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте 12 июля 2022 года и предоставлении подтверждающих документов. 15 июля 2022 года . предоставил объяснительную в которой в неуважительной форме указал, что отсутствовал на рабочем месте 12 июля 2022 года по причине прохождения в этот день за собственные денежные средства обследование органов брюшной (МРТ) в ГАУЗ СО «ДГКБ №9». что подтверждается ранее представленным актом 9241 от 12 июля 2022 года, справкой от 14 июля 2022 года перепиской от отдела организации платных услуг ДГКБ №9 от 07 июля 2022 года и от 08 июля 2022 года. Аналогичные объяснения были направлены М. в МУП «Водоканал» по электронной почте. Иных документов М. представлено не было. 19 июля 2022 года на электронную почту М. был дан ответ с пояснением и обоснованием необходимости предоставления справки в соответствии с Положением о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал», утвержденным приказом генерального директора от 27 декабря 2022 года № 896, указана форма затребованной справки, утвержденной федеральным законодательством. 25 июля 2022 года приказ об освобождении работника для прохождения диспансеризации был аннулирован приказом №1676 от 25 июля 2022 года в соответствии с п. 3.4 Положения, а именно в связи с не предоставлением справки медицинской организации о прохождении диспансеризации. С приказом М. ознакомлен 26 июля 2022 года.

Этим же актом служебного расследования от 28 июля 2022 года установлено, что представлять документы подтверждающие прохождение МРТ в рамках диспансеризации, либо диспансерного наблюдения М. отказался. Кроме того, нарушил п. 4.18 Кодекса этики служебного поведения, утвержденного приказом от 11 декабря 2018 года № 935. с которым был ознакомлен под роспись 14 февраля 2022 года, а именно в ознакомлении с уведомлением о предоставлении объяснительной от 13 июля 2022 года, в объяснительной записке от 15 июля 2022 года допустил грубости, проявил пренебрежительный тон, оскорбительные выражения, угрозы. Ранее М. также допускал нарушения Кодекса, в частности п. 4.12. 4.14. о чем свидетельствуют публикации в сети интернет, где содержатся сведения дискредитирующие предприятие и порочащие репутацию МУП «Водоканал». В отношении М. имеются сообщения о некорректном поведении и отношении к труду со стороны коллег: 04 февраля 2022 года объяснительная газосварщика И.В. по конфликтной ситуации произошедшей с М. 03 февраля 2022 года; 22 марта 2022 года докладная записка делопроизводителя Ю.Ю, «о некорректном поведении и действиях работника САС дискредитирующего характера»: 23 июня 2022 года жалоба инженера-электромеханика И.В. в которой указано, что 23 июня 2022 года в 09:00 М. в рабочее время вместо того, что бы исполнять свои трудовые обязанности, занимался видеонаблюдением работы И.В.; 26 июля 2022 года докладная записка Д.В. о служебном поведении М.; характеристика М. от 26 июля 2022 года.

По результатам проведенного служебного расследования комиссия пришла к выводу, что М. допустил однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Также комиссия пришла к выводу, что работником допущено злоупотребление правом в части использования дня (12 июля 2022 года) в личных целях, не по его прямому назначению представленному для конкретных целей (диспансеризации), введению в заблуждение работодателя, недобросовестному поведению. Учитывая изложенное и фактические обстоятельства, а также тяжесть совершенного проступка, пренебрежительное отношение к труду и его предшествующее поведение комиссия пришла к выводу, что применение меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации к М. справедливой законной и обоснованной.

Проверяя законность и обоснованность применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд при рассмотрении дела установил, что МУП «Водоканал» на основании приказа № 896 от 27 декабря 2021 года (т. 1 л.д. 231) с 01 февраля 2022 года утверждено и введено в действие Положение о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» (т. 1 л.д. 232-236). С данным приказом о введении в действие названного Положения М. ознакомлен 14 января 2022 года. Факт ознакомления с указанным Положением и приказом М. не оспаривался, более того истцом приводились доводы о невозможности применения данного Положения ввиду нарушений при его принятии, согласовании и утверждении, что свидетельствует об ознакомлении истца с данным положением и знанием истцом установленных в нем требований.

Вопреки доводам истца Положение о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» согласовано с Первичной профсоюзной организацией МУП «Водоканал», о чем работодателю было представлено мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации МУП «Водоканал», подтверждающее согласование Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» (л.д. 237-238). Предоставление письменного мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в виде отдельного документа действующим законодательством не запрещено и наличие мотивированного мнения в виде отдельного документа достоверно подтверждает факт согласования Положения с профсоюзной организацией. Обязательного порядка согласования Положений с профсоюзной организацией и виде проставления отметок на первой странице положений ни действующее законодательство, ни локальные нормативные акты ответчика не содержат. В связи с чем предоставление в письменном виде мотивированного мнения первичной профсоюзной организацией является допустимым, законным и правомерным способом согласования Положения.

Учитывая, что согласование Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» произведено в установленном порядке, данное положение является локальным нормативным актом работодателя и подлежит применению при разрешении настоящего спора.

Указанным Положением о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» предусмотрены гарантии предоставления работникам при прохождении диспансеризации дней в зависимости от возраста и статуса на освобождение от работы при прохождении диспансеризации (п. 2). Для оформления освобождения от работы для прохождения диспансеризации работник предоставляет в службу кадрового

администрирования письменное заявление (Приложение), при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с непосредственным руководителем (п. 3.1). Служба кадрового администрирования оформляет приказ об освобождении работника от работы для прохождения диспансеризации с учетом условия настоящего Положения (п. 3.2).

Согласно п. 3.3 названного Положения после прохождения диспансеризации работник в течение 3-х рабочих дней обязан предоставить в Отдел расчета заработной платы справку медицинской организации о прохождении диспансеризации. Справка выдается в соответствии с порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденным приказом Минздрава России от 14 сентября 2020 года № 972н.

В случае непредставления справки медицинской организации приказ об освобождении работника для прохождения диспансеризации аннулируется. За отсутствие на рабочем месте без уважительных причин к работнику могут быть применены меры дисциплинарной ответственности, в том числе увольнение за прогул (п. 3.4 Положения).

В материалы дела представлено заявление М. о предоставлении дня для прохождения диспансеризации, данное заявление заполнено истцом на бланке, утвержденном в качестве приложения к Положению о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал». Более того, судом установлено, что предоставление именно дня 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации согласовано с непосредственным руководителем истца. Указанные действия произведены в полном соответствии с требованиями ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая поступившее от истца заявление по форме утвержденной в качестве приложения к Положению, работодатель обоснованно в соответствии с требованиями действующего законодательства и локального нормативного акта (Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал») издал приказ № 1515к от 12 июля 2022 года о предоставлении М. оплачиваемого дня для прохождения диспансеризации.

Однако истец, воспользовавшись предоставленным для прохождения диспансеризации днем, документы подтверждающие прохождение диспансеризации 12 июля 2022 года и указанные в п. 3.3 Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» работодателю не предоставил. Обязанность предоставления таких документов установлена и ч. 5 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Представленные истцом документы справка, акт выполненных работ, переписка с ГАУЗ СО «ДГКБ №9». из которых следует, что истцу оказана платная медицинская услуга (МРТ брюшной полости), не свидетельствуют о прохождении истцом диспансеризации или медицинского обследования в рамках диспансеризации. Доводы истца об обратном несостоятельны ввиду следующего.

В силу ч 1-3 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работ на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ч. 4,5 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из буквального толкования данной нормы следует, что работники имеют право на освобождение от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. При этом работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Учитывая, что локальным нормативным актом работодателя (Положением о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал») предусмотрена обязанность работников предоставлять документы подтверждающие прохождение диспансеризации в предоставленный день, истец должен был предоставить ответчику документы подтверждающие прохождение диспансеризации в предоставленный ему день 12 июля 2022 года, однако этого не сделал, а представленные истцом документы факт прохождения диспансеризации в порядке предусмотренном действующим законодательством не подтверждают.

Частью 1 ст. 3 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» установлено, что законодательство в сфере охраны здоровья основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из данного Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним других федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Согласно ч. 4 ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья



и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Диспансерное наблюдение представляет собой проводимое с определенной периодичностью необходимое обследование лиц, страдающих хроническими заболеваниями, функциональными расстройствами, иными состояниями, в целях своевременного выявления, предупреждения осложнений, обострений заболеваний, иных состояний, их профилактики и осуществления медицинской реабилитации указанных лиц, проводимое в порядке, усыновленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (ч. 5 ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ).

Согласно положениям ч. 7 ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ порядок и периодичность проведения медицинских осмотров, диспансеризации, диспансерного наблюдения и перечень включаемых в них исследований утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

В целях реализации данной нормы издан Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденный Приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 года № 404н.

Данный Порядок распространяется на всех граждан Российской Федерации и регулирует вопросы добровольного прохождения диспансеризации в медицинской организации, в которой гражданин получает первичную медико-санитарную помощь.

Статьей 33 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ установлено, что первичная медико-санитарная помощь является основой системы оказания медицинской помощи и включает в себя мероприятия по профилактике, диагностике, лечению заболеваний и состояний, медицинской реабилитации, наблюдению за течением беременности, формированию здорового образа жизни и санитарно-гигиеническому просвещению населения. Организация оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам в целях приближения к их месту жительства, месту работы или обучения осуществляется по территориально-участковому принципу, предусматривающему формирование групп обслуживаемого населения по месту жительства, месту работы или учебы в определенных организациях, с учетом положений статьи 21 настоящего Федерального закона.

В силу ст. 21 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ при оказании гражданину медицинской помощи в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи он имеет право на выбор медицинской организации в порядке, утвержденном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, и на выбор врача с учетом согласия врача. Особенности выбора медицинской организации гражданами, проживающими в закрытых административно-территориальных образованиях, на территориях с опасными для здоровья человека физическими, химическими и биологическими факторами, включенных в соответствующий перечень, а также работниками организаций, включенных в перечень организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Пунктом 10 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного Приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 года № 404н, также предусмотрено, что гражданин проходит профилактический медицинский осмотр и диспансеризацию в медицинской организации, в которой он получает первичную медико-санитарную помощь.

Более того п.7 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения устанавливает, что профилактический медицинский осмотр и диспансеризация проводятся в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

При этом перечень приемов (осмотров, консультаций) медицинскими работниками, исследований и иных медицинских вмешательств, проводимых в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, определяется в соответствии с пунктами 16-18 настоящего порядка и приложениями N 1 и N 2 к настоящему порядку (п. 6 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения).

Медицинской организацией работающему гражданину выдается справка о прохождении профилактического медицинского осмотра или диспансеризации в день прохождения указанных осмотра (диспансеризации) в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 сентября 2020 г. N 972н (п. 10 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного Приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 года № 404н).

Из системного толкования названных норм следует, что диспансеризация проводится в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, в медицинской организации, в которой гражданин получает первичную медико-санитарную помощь. в объеме, предусмотренном п. 16-18 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного Приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 года № 404н.

Истцом представлена справка ГАУЗ СО «ДГКБ №9» о получении медицинской услуги МРТ органов брюшной полости в 14:00 часов 12 июля 2022 года (т. 1 л.д. 11). Даная услуга оказана истцу платно, о чем свидетельствует акт № 9241 от 12 июля 2022 года об оказании платной медицинской услуги сверх видов, объемов и условий, предусмотренных Территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим в Свердловской области, бесплатной медицинской помощи (т. 1 л.д. 9).

Таким образом, из представленных истцом документов следует, что МРТ органов брюшной полости проведено по инициативе самого истца, за плату, не в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, следовательно, данное исследование не может расцениваться как диспансеризация в толковании изложенном в ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ.

Оснований полагать, что истец получает первичную медико-санитарную помощь в ГАУЗ СО «ДГКБ №9» не имеется, и доказательств этому суду не представлено, также как не представлено истцом доказательств выдачи ему в рамках диспансеризации направления на прохождение такого исследования в ГАУЗ СО «ДГКБ №9». а равно не представлено и справки о прохождении диспансеризации 12 июля 2022 года в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 сентября 2020 год № 972н. Указанное также подтверждает факт получения истцом платной медицинской услуги 12 июля 2022 года, а не прохождения диспансеризации, понятие которой дано в ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ.

Доводы истца о прохождении им именно диспансеризации, также как и доводы о прохождении МРТ 12 июля 2022 года в рамках диспансеризации, и доводы о тождественности данных понятий, являются несостоятельными и отклоняются судом, поскольку основаны на неверном толковании норм права.

Учитывая, что документом, подтверждающих прохождение диспансеризации 12 июля 2022 года истцом работодателю не представлено. МУП «Водоканал» в полном соответствии с требованиями Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками МУП «Водоканал» издал приказ № 1676к от 25 июля 2022 года об аннулировании приказа от 12 июля 2022 года № 1515к об оплате дня прохождения диспансеризации 12 июля 2022 года М. (т. 1 л.д. 181).

Каких-либо нарушений требований действующего законодательства, либо локальных нормативных актов ответчиком при издании приказа № 1676к от 25 июля 2022 года ответчиком допущено не было, в связи с чем оснований для признания данного приказа незаконным у суда не имеется и в удовлетворении данного требования истцу надлежит отказать.

Принимая во внимание, что уважительных причин отсутствия истца на рабочем месте 12 июля 2022 года в течение всего рабочего дня (с 07:45 до 12:00, с 12:45 до 17:00) ответчиком не установлено и истцом не названо, в том числе и в объяснении от 15 июля 2022 года, работодателем сделан обоснованный вывод о совершении М. прогула 12 июля 2022 года.

Согласно пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При принятии решения о привлечении истца к дисциплинарной ответственности за допущенный 12 июля 2022 года прогул работодатель учитывал все фактические обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, предшествующее дисциплинарному проступку поведение работника, его отношение к труду, объяснения М. и представленные им документы в подтверждение своей позиции об отсутствии прогула, что нашло свое отражение в акте служебного расследования от 28 июля 2022 года. Вывод комиссии о применении к М. меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения изложенный в данном акте подробно мотивирован, изложены все фактические обстоятельства совершенного дисциплинарного проступка, проанализированы представленные документы, положения законодательства в сфере охраны здоровья граждан, нормы трудового законодательства и локальные нормативные акты.

Из представленных суду доказательств следует, что порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные действующим законодательством, были соблюдены. Работодатель учел тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

При таких обстоятельствах. у суда отсутствуют основания для признания незаконным дисциплинарного взыскания в виде увольнения, наложенного на истца приказом № 1794к от 29 июля 2022 года (т. 1 л.д. 170), в связи с чем в удовлетворении требований истца о признании данного приказа незаконным и о возложении на ответчика обязанности отменить приказ № 1794к от 29 июля 2022 года о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) надлежит отказать.

Поскольку увольнение истца было произведено ответчиком в полном соответствии с требованиями трудового законодательства при наличии законного основания увольнения с соблюдением установленного порядка увольнения, оснований для признания увольнения истца по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным и восстановления его на работе, а также восстановления действия трудового договора, не имеется, в связи с чем в удовлетворении данных требований истцу надлежит отказать.

Учитывая, что в удовлетворении требования о восстановлении истца на работе отказано не подлежит удовлетворению и требование о возложении на ответчика обязанности ознакомить всех работников с приказом о восстановлении истца на работе.

Принимая во внимание, что в удовлетворении основного требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе истцу отказано, не подлежат удовлетворению и требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, поскольку являются производными от основного требования в удовлетворении которого отказано.

Оснований для взыскания среднего заработка, оплаты дня 12 июля 2022 года не имеется, поскольку как установлено судом при рассмотрении настоящего спора истец на работу 12 июля 2022 года не выходил, свои трудовые обязанности не исполнял, следовательно, основания для начисления и выплаты заработной платы за указанный день отсутствуют. Оснований для оплаты указанного дня исходя из среднедневного заработка в

порядке ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации не имеется, поскольку в указанный день истец диспансеризацию не проходил, подтверждающих документов не представил, о чем уже было указано выше.

Также отсутствуют у суда и основания для взыскания с ответчика оплаты вынужденного простоя в связи с незаконным увольнением, поскольку увольнение истца произведено в полном соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, а факт наличия у истца простоя в том смысле, который придается данному понятию Трудовым кодексом Российской Федерации, судом не установлено.

Не подлежит удовлетворению и требование истца о выплате бригадной премии за июль 2022 года ввиду следующего.

По смыслу ст. 129, 135. 191 Трудового кодекса Российской Федерации премия не является обязательной выплатой, носит поощрительный характер, при этом поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, премией, в том числе и бригадной, является правом работодателя, а не его обязанностью. Порядок и условия поощрения работников устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

В соответствии с п. 2.5 Положения о премировании работников МУП «Водоканал» (т. 2 л.д. 10-33). утвержденного приказом генерального директора от 25 февраля 2014 года № 87, начисление премии не производится в полном размере в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Поскольку факт совершения истцом прогула 12 июля 2022 года установлен, у работодателя отсутствовали основания для начисления истцу премии за июль 2022 года, равно как отсутствуют и у суда при установленных обстоятельствах основания для взыскания с ответчика в пользу) истца бригадной премии за июль 2022 года, в связи с чем в удовлетворении данного требования истцу надлежит отказать.

Отказывая в удовлетворении требования о взыскании компенсации морального вреда суд учитывает положения ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым моральный вред, причиненный работником) неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работником) в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон г.о. во го договора.

В связи с тем, что в качестве основания для предъявления требования о изыскании компенсации морального вреда истец указывал на незаконность увольнения, незаконность приказов № 1794к от 29 июля 2022 года и № 1676к от 25 июля 2022 гола, однако, указанных фактов судом не установлено. в удовлетворении данных требований истцу отказано, не подлежат удовлетворению и требования истца о взыскании компенсации морального вреда, поскольку факт нарушения прав истца не установлен.

Предусмотренных законом оснований для назначения истцу бесплатного адвоката для подготовки апелляционной жалобы для обжалования решения суда в высшую судебную инстанцию и в Верховный суд Российской Федерации при рассмотрении настоящего спора судом не установлено.

В силу ст. 50 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд назначает адвоката в качестве представителя в случае отсутствия представителя у ответчика, место жительства которого неизвестно, а также в других предусмотренных федеральным законом случаях. Адвокат, назначенный судом в качестве представителя ответчика в случаях, предусмотренных настоящей статьей, вправе обжаловать судебные постановления по данному делу.

Названных выше оснований для назначения М., являющемуся истцом по делу и присутствующему в судебном заседании бесплатного адвоката не имеется в связи с чем данное заявление истца не подлежит удовлетворению.

Принимая во внимание установленные по делу обстоятельства и изложенные выше выводы искивые требования М. к МУП «Водоканал» не подлежат удовлетворению с полным объеме.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 12, 56, 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

#### РЕШИЛ:

В удовлетворении искивых требований М. к Муниципальному унитарному предприятию «Водоканал» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Свердловский областной суд в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга.

Мотивированное решение будет изготовлено в течение пяти дней.

Судья

ЛАЩЕНОВА

Мотивированное решение изготовлено 27 сентября 2022 года