

БЕЛГОРОДСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 25 февраля 2022 г. по делу N 2-326/2022

31RS0002-01-2021-005053-47

Белгородский районный суд Белгородской области в составе:

председательствующего судьи Кирилловой Е.И.,

при секретаре М.,

с участием истца П.,

представителя ответчика по доверенности С.,

помощника прокурора Белгородского района Исаенко Е.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску П. к Управлению Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания, положенных в его основу акта об отсутствии на рабочем месте, приказа о проведении служебной проверки, заключения о результатах служебной проверки, взыскании компенсации морального вреда,

установил:

дело инициировано П., обратившимся с требованием к Управлению Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям о признании незаконными и отмене: акта (номер обезличен) об отсутствии на рабочем месте от 26.07.2021 года; приказа руководителя Управления (номер обезличен) от 05.08.2021 года о проведении служебной проверки по фактам, изложенным в акте (номер обезличен) от 26.07.2021 года; заключения о результатах служебной проверки от 03.09.2021 года; приказа (номер обезличен) от 23.09.2021 года о применении дисциплинарного взыскания в виде расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и увольнения с государственной гражданской службы 23.09.2021 года П., начальника отдела надзора в области карантина растений, по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; взыскании с работодателя компенсации морального вреда в размере один рубль.

В обоснование иска указал, что на основании служебного контракта с 09.09.2015 года занимал должность федеральной государственной гражданской службы помощника руководителя Управления Россельхознадзора по Белгородской области. С 28.10.2015 года назначен на должность начальника отдела надзора в области карантина растений Управления Россельхознадзора по Белгородской области.

Приказом от 12.05.2021 года (номер обезличен) служебный контракт расторгнут, П. освобожден от замещаемой должности гражданской службы начальника отдела надзора в области карантина растений и уволен с гражданской службы по ч. 8.2 п. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе

Российской Федерации", в связи с сокращением занимаемой должности гражданской службы.

Решением Белгородского районного суда Белгородской области от 21.07.2021 года приказ от 12.05.2021 года (номер обезличен) признан незаконным, П. восстановлен в должности начальника отдела надзора в области карантина растений Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям с 17.05.2021 года.

Решение суда в данной части оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от (дата обезличена).

22.07.2021 года работодателем издан приказ (номер обезличен) об отмене приказа от 12.05.2021 года (номер обезличен) и восстановлении П. в прежней должности государственной гражданской службы с момента утверждения штатного расписания в установленном порядке с учетом изменений, вносимых на основании решения Белгородского районного суда Белгородской области от 21.07.2021 года, с которым работник ознакомлен 26.07.2021 года.

На основании акта (номер обезличен), составленного сотрудниками Управления 26.07.2021 года, руководителем организации издан приказ (номер обезличен) от 05.08.2021 года о проведении в отношении П., не приступившего к исполнению служебных обязанностей, служебной проверки.

По результатам проверки 23.09.2021 года издан приказ (номер обезличен) о применении дисциплинарного взыскания в виде расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и увольнения с государственной гражданской службы 23.09.2021 года П., начальника отдела надзора в области карантина растений, по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

П. считал действия работодателя незаконными, нарушающими его трудовые права, так как в рамках исполнения решения суда изменения в штатное расписание Управления не внесены, должность, на которой восстановлен П., отсутствует. С ним не заключен служебный контракт, он не ознакомлен с должностным регламентом начальника отдела надзора в области карантина растений, а так же с административным регламентом государственного органа, измененным после реорганизации, в связи с чем, фактически не допущен к работе и лишен возможности приступить к исполнению обязанностей в прежней должности.

В судебном заседании П. поддержал иск по обстоятельствам, изложенным в иске. Просил учесть, что фактически ответчиком решение суда не исполнено, издан только приказ о его восстановлении в прежней должности с оговоркой "с момента утверждения штатного расписания в установленном порядке, с учетом изменений, вносимых на основании решения суда". Однако, до настоящего момента штатное расписание не изменено, его должность и сам отдел в структуре Управления отсутствуют. Работодателем игнорируются как положения действующего трудового законодательства, так и разъяснения Верховного Суда РФ относительно порядка исполнения решений о восстановлении на работе. Ссылку ответчика относительно отсутствия необходимости заключения с ним нового контракта и ознакомления с локальными нормативными актами, считал не состоятельной, так как Управление Россельхознадзора по Белгородской области, в котором он работал до увольнения, реорганизовано в Управление Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям, с новыми должностными регламентами, а так же служебным распорядком он ознакомлен не был. Кроме того, запись о восстановлении в трудовую книжку работодателем не внесена, в ОПФР по Белгородской области указанные сведения так же отсутствуют. По сути, не имея определенных должностных обязанностей, которые он должен исполнять как

государственный служащий, согласно служебному контракту, виновные действия с его стороны отсутствовали, что в силу положений ст. 57 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и ст. 192 ТК РФ, исключает возможность привлечения к дисциплинарной ответственности. Указал, что актом совершения исполнительских действий от 06.08.2021 года судебным приставом-исполнителем установлено, что он фактически к исполнению обязанностей государственного служащего не допущен, в отношении Управления вынесено постановление о взыскании исполнительского сбора. Считал бездействие работодателя намеренным злоупотреблением правом, просил иск удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности С. считала иск не подлежащим удовлетворению. 22.07.2021 года Управлением издан приказ о восстановлении П. в прежней должности, в его адрес направлено уведомление с предложением явиться на рабочее место и приступить к исполнению должностных обязанностей по адресу: (адрес обезличен). Истец прибыл только 26.07.2021 года, ознакомился с приказом и получил его копию. Однако к работе не приступил, трудовую книжку в отдел кадров не предоставил, о чем был составлен акт (номер обезличен) от 26.07.2021 года. Не появился он и в последующие дни, в связи с чем, была проведена служебная проверка, по результатам которой П. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде расторжения служебного контракта и увольнения. В ходе проверки П. давал письменные объяснения, в которых ссылался на отсутствие его должности и отдела карантина растений в штатном расписании Управления. Однако, Управление не правомочно самостоятельно вносить изменения в штатное расписание. В адрес руководителя Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору дважды направлялись на согласование проекты штатного расписания 23.07.2021 года и 20.08.2021 года, которые отклонены. Просила учесть, что отсутствие должности в штатном расписании еще не подтверждает отсутствие трудовых отношений. П. допущен к работе, ему предоставлено оборудованное рабочее место, служебный контракт продолжал свое действие на прежних условиях, служебный распорядок был доведен до сведения всех отделов в электронном виде 01.04.2021 года и не изменился. Должность истца уже до увольнения по сокращению была выведена за штат, с 03.03.2021 года по 17.05.2021 года он не выполнял никаких должностных обязанностей, так как отдела карантина растений уже не существовало, получал минимальное содержание и находился на рабочем месте. Поэтому 22.07.2021 года он фактически был восстановлен на прежних условиях, существовавших до увольнения. Однако, П. ни разу на рабочее место не вышел, несмотря на неоднократные уведомления, что исключало возможность его ознакомления, в том числе, с локальными нормативными актами под роспись. Отсутствие истца на работе подтверждается табелем учета рабочего времени, заработная плата ему не начислялась и не выплачивалась. Записи в трудовую книжку не были внесены по причине ее удержания работником, электронная версия оформлена соответствующим образом, все записи внесены. Считала требования П. необоснованными, а факт нарушения им трудовой дисциплины доказанным. Просила учесть, что в силу п. 15 ч. 1 ст. 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", гражданский служащий не вправе прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора.

Помощник прокурора Белгородского района Исаенко Е.С. считала иск не подлежащим удовлетворению.

Исследовав в судебном заседании обстоятельства дела по представленным сторонами доказательствам, выслушав пояснения сторон и заключение прокурора, суд приходит к следующему выводу.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации, регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации".

Одним из принципов государственной гражданской службы Российской Федерации, установленных в ст. 4 Федерального закона № 79-ФЗ, является принцип равного доступа граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего (п. 3 ст. 4 Закона).

В соответствии со ст. 11 ТК РФ, на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

По смыслу указанной нормы, трудовое законодательство применяется к правоотношениям, возникшим при прохождении службы лишь в случаях, если они не урегулированы специальными законами и нормативно-правовыми актами. Трудовой кодекс Российской Федерации в данном случае подлежит применению в части, не урегулированной специальным законодательством.

Указанное также следует из положений ст. 73 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", предусматривающих, что Трудовой кодекс Российской Федерации, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Статья 13 Закона закрепляет, что гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом.

Основные обязанности гражданского служащего предусмотрены ст. 15 Федерального закона и включают, в том числе, исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом; соблюдение служебного распорядка государственного органа.

Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом (ч. 1 ст. 56).

Согласно ч. 1 ст. 57 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным действующим законодательством.

В ч. 1 ст. 37 Федерального закона содержится перечень оснований, по которым служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы.

Так, в соответствии с пп. "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Закона, служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае, в том числе, прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня).

Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания установлен в ст. 58 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

При этом, применению дисциплинарного взыскания в обязательном порядке предшествует служебная проверка, порядок проведения которой регламентирован ст. 59 указанного Федерального закона.

Служебная проверка проводится по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего. При проведении служебной проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены: факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка; вина гражданского служащего; причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка; характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка; обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (ч.ч. 1 и 2 ст. 59).

Государственный гражданский служащий вправе ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а так же вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд (ст. ст. 58, 59 Закона).

Как установлено судом на основании пояснений сторон и материалов дела, П. на основании служебного контракта (номер обезличен) от 09.09.2015 года занимал должность федеральной государственной гражданской службы помощника руководителя Управления Россельхознадзора по Белгородской области.

28.10.2015 года сторонами заключен служебный контракт (номер обезличен) о замещении должности начальника отдела надзора в области карантина растений Управления Россельхознадзора по Белгородской области.

Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору 12.11.2020 года издан приказ (номер обезличен) о реорганизации Управления Россельхознадзора по Воронежской и Липецкой областям и Управления Россельхознадзора по Белгородской области, путем присоединения с сокращением численности штата.

В ходе реорганизации Управлений состоялось объединение трех отделов - отдела надзора в области карантина растений, отдела надзора за обеспечением качества семян, отдела надзора за качеством и безопасностью зерна и продуктов его переработки, в один отдел контроля и надзора в области карантина растений, семеноводства и безопасности зерна по Белгородской области, согласно приказа Управления от 12.03.2021 года (номер обезличен) "Об утверждении штатного расписания и структуры Управления".

Отдел надзора в области карантина растений, возглавляемый П., прекратил свою деятельность с 03.03.2021 года.

Приказом от 12.05.2021 года (номер обезличен) служебный контракт с П. расторгнут, он освобожден от замещаемой должности гражданской службы начальника отдела надзора в области карантина растений и уволен с гражданской службы по ч. 8.2 п. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе

Российской Федерации", в связи с сокращением занимаемой должности гражданской службы.

Решением Белгородского районного суда Белгородской области от 21.07.2021 года приказ от 12.05.2021 года (номер обезличен) признан незаконным, П. восстановлен в должности начальника отдела надзора в области карантина растений Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям с 17.05.2021 года.

Решение суда в данной части оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 19.10.2021 года.

Вступившие в законную силу судебные акты в соответствии со ст. 6 Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации" обязательны для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, физических и юридических лиц, и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории Российской Федерации. Неисполнение постановления суда, а равно иное проявление неуважения к суду, влекут ответственность, предусмотренную федеральным законом.

Статья 396 ТК РФ предусматривает немедленное исполнение судебных решений по делам о восстановлении на работе, которое считается завершенным с момента фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей, последовавшего за изданием руководителем организации приказа об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении.

У незаконно уволенного работника возникает право на соответствующие меры защиты, которые не влияют на содержание заключенного с этим работником трудового договора и не изменяют его. Работодателем должно быть реально восстановлено право работника осуществлять прежнюю деятельность на прежних условиях, определенных трудовым договором.

Согласно п. 1 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 года N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве", решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскателя допустили к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ об увольнении или о переводе.

В целях исполнения судебного решения, 22.07.2021 года руководителем Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям издан приказ (номер обезличен) об отмене приказа от 12.05.2021 года (номер обезличен) и восстановлении П. в прежней должности государственной гражданской службы с момента утверждения штатного расписания в установленном порядке с учетом изменений, вносимых на основании решения Белгородского районного суда Белгородской области от 21.07.2021 года.

Приказано выплачивать П. с 22.07.2021 года ежемесячное денежное поощрение в размере одного должностного оклада в соответствии с Указом Президента от 25.07.2006 года N 763 "О денежном содержании федеральных государственных служащих", с предусмотренными ежемесячными надбавками.

В адрес истца направлено уведомление, в котором сообщалось о его восстановлении в должности, и предлагалось явиться на рабочее место по адресу: (адрес обезличен).

26.07.2021 года П. явился в Управление, где был ознакомлен с приказом от 22.07.2021 года, получил его копию, что подтверждено истцом в ходе рассмотрения дела.

Как следует из содержания акта (номер обезличен), составленного сотрудниками Управления 26.07.2021 года, П. после ознакомления с приказом о восстановлении в

должности не приступил к исполнению служебных обязанностей, трудовую книжку в отдел государственной службы, кадров и делопроизводства не предоставил.

28.07.2021 года и 02.08.2021 года П. в адрес руководителя Управления направлены письменные обращения, в которых он указал, что не может приступить к исполнению должностных обязанностей в связи с отсутствием в штатном расписании отдела надзора в области карантина растений и должности начальника данного отдела, а так же отсутствием условий для его фактического допуска к исполнению служебных обязанностей, а именно, не представлены для ознакомления должностной регламент начальника отдела надзора в области карантина растений и положение об отделе надзора в области карантина растений, не осуществлено восстановление допуска к гостайне.

05.08.2021 года приказом руководителя Управления (номер обезличен) возбуждено проведение служебной проверки по фактам, указанным в акте (номер обезличен) от 26.07.2021 года.

Согласно заключению от 03.09.2021 года по результатам служебной проверки установлено, что в период с 27.07.2021 года по 30.07.2021 года, с 02.08.2021 года по 06.08.2021 года, с 09.08.2021 года по 13.08.2021 года, с 16.08.2021 года по 20.08.2021 года, с 23.08.2021 года по 27.08.2023 года, с 30.08.2021 года по 03.09.2021 года П. отсутствовал на рабочем месте, что подтверждается соответствующими актами и табелями учета рабочего времени. Письменными объяснениями от 02.08.2021 года и 19.08.2021 года П. изложены причины неявки на рабочее место в связи с отсутствием в штатном расписании Управления соответствующего отдела и должности. Актами от 19.08.2021 года, 30.08.2021 года и 03.09.2021 года зафиксирован отказ работника от дачи дополнительных объяснений о причинах неявки на работу.

С учетом изложенного, комиссия пришла к выводу о том, что в действиях П. усматриваются признаки дисциплинарного проступка, выразившиеся в грубом нарушении гражданским служащим должностных обязанностей, а именно в отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня. В целях недопущения в дальнейшем выявленных в ходе проверки нарушений, комиссией предложено применить дисциплинарное взыскание к начальнику отдела надзора в области карантина растений П.

По результатам проверки 23.09.2021 года издан приказ (номер обезличен) о применении дисциплинарного взыскания в виде расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и увольнения с государственной гражданской службы 23.09.2021 года П., начальника отдела надзора в области карантина растений, по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В качестве основания указаны: заключение от 03.09.2021 года о результатах служебной проверки по фактам, указанным в акте от 26.07.2021 года (номер обезличен), и акт от 21.09.2021 года о непредставлении письменных объяснений.

27.09.2021 года копия приказа направлена в адрес работника для ознакомления.

Ссылаясь на незаконность действий работодателя, истец указывает на то обстоятельство, что согласно приказу от 22.07.2021 года (номер обезличен), он восстановлен в прежней должности с момента внесения соответствующих изменений в штатное расписание Управления. По состоянию на 26.07.2021 года такая должность отсутствовала, он не ознакомлен с должностным регламентом начальника отдела надзора в области карантина растений, а так же с административным регламентом государственного органа, измененным после реорганизации, в связи с чем, фактически не допущен к работе и лишен возможности приступить к исполнению обязанностей в прежней должности.

Доводы истца суд признает заслуживающими внимания.

Так в силу системного толкования норм действующего трудового законодательства и Федерального закона "Об исполнительном производстве", об исполнении решения суда в части восстановления работника в прежней должности свидетельствует не только издание соответствующего приказа работодателем, но и выполнение комплекса мероприятий, связанных с фактическим допущением к выполнению прежних должностных обязанностей, таких как введение в штатное расписание ранее исключенной должности, внесение соответствующей записи в трудовую книжку, обеспечение оборудованным рабочим местом, ознакомление с необходимыми для работы локальными нормативными актами, включение работника в списки сотрудников и застрахованных лиц, в программы и рабочие планы работодателя, выдача определенных заданий и т.д.

Как следует из содержания служебного контракта (номер обезличен) от 28.10.2015 года, П. обязан при замещении должности начальника отдела надзора в области карантина растений руководствоваться служебным контрактом, должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок Управления.

Статьей 47 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусмотрено, что профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа. В должностной регламент включаются, в том числе, должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы.

В силу положений ст. 15, 23 Закона, гражданский служащий обязуется исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Согласно представленным стороной ответчика материалам, П. исполнял служебные обязанности по замещаемой должности на основании должностного регламента начальника отдела надзора в области карантина растений от 26.10.2017 года (номер обезличен) и служебного распорядка Управления Россельхознадзора по Белгородской области, утвержденного приказом (номер обезличен) от 01.03.2019 года, с которыми ознакомлен под роспись в установленном действующим законодательством порядке.

Однако, данное обстоятельство не исключает обязанность работодателя вновь ознакомить работника после его восстановления в прежней должности с локальными актами, регламентирующими его должностные обязанности.

Как установлено судом, отдел надзора в области карантина растений, возглавляемый истцом, упразднен в ходе реорганизации Управления и прекратил свою деятельность с 03.03.2021 года. Таким образом, должностной регламент начальника отдела от 26.10.2017 года утратил свою силу, как и служебный распорядок Управления.

15.03.2021 года приказом (номер обезличен) утвержден новый должностной регламент государственного гражданского служащего - начальника отдела контроля и надзора в области карантина растений, семеноводства и безопасности зерна по Белгородской области, с которым П. не был ознакомлен, что не оспорено стороной ответчика в ходе рассмотрения дела.

Самостоятельное положение об отделе надзора в области карантина растений, как и отдельный должностной регламент руководителя отдела, до настоящего момента не

разработаны и не предоставлены восстановленному сотруднику.

Сведений об ознакомлении П. со служебным распоряжением Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям, утвержденным приказом руководителя от 01.04.21 года (номер обезличен), стороной ответчика суду так же не представлено.

Ссылка стороны о том, что документ (дата обезличена) был разослан в отделы Управления в электронном виде в целях ознакомления сотрудников, не принимается судом в качестве достоверного довода. По состоянию на указанную дату отдел надзора в области карантина растений, возглавляемый истцом, был упразднен, сам П., по словам представителя ответчика, выведен за штат сотрудников, в связи с чем, рассылка документа по имеющимся в структуре Управления отделам, не свидетельствует о достоверном ознакомлении с ним истца. Кроме того, в силу прямого указания действующего закона (ст. 22 ТК РФ) предусмотрено личное ознакомление работника с локальными нормативными актами работодателя под роспись, что выполнено не было ни до увольнения П., ни после издания приказа о его восстановлении в прежней должности.

Не состоятелен довод ответчика и о том, что отсутствие должности в штатном расписании не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений и ненадлежащем исполнении решения суда.

В силу ст. 57 ТК РФ, одним из существенных условий трудового договора (контракта) является указание трудовой функции работника (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы).

Согласно содержанию приказа (номер обезличен) от 22.07.2021 года, П. восстановлен в прежней должности государственной гражданской службы начальника отдела надзора в области карантина растений с момента утверждения штатного расписания в установленном порядке с учетом изменений, вносимых на основании решения Белгородского районного суда Белгородской области от 21.07.2021 года.

Таким образом, работодатель, прямо и недвусмысленно указав период времени, с которого подлежит восстановлению работник в прежней должности, взял на себя обязательства по внесению соответствующих изменений в структуру Управления и штатное расписание учреждения.

Вместе с тем, судом установлено, что ни по состоянию на 26.07.2021 года (дата ознакомления с приказом о восстановлении), ни на 23.09.2021 года (дата применения дисциплинарного взыскания), изменения в штатное расписание Управления внесены не были, должность начальника отдела надзора в области карантина растений в Управлении Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям отсутствовала.

В обоснование возражений по иску, ответчиком представлены проекты штатного расписания, предусматривающие введение в структуру учреждения отдела надзора в области карантина растений, в том числе должности начальника отдела, направленные для согласования Руководителю Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору 23.07.2021 года и 20.08.2021 года.

Проекты не были согласованы и утверждены руководством по причине не соблюдения Приказа Россельхознадзора от 20.01.2021 года (номер обезличен) в части нормативов штатной численности территориальных органов, их структурных подразделений и отдельных категорий должностей, что указано в служебных письмах от 11.08.2021 года и 06.10.2021 года. При этом, в ответах руководства отсутствуют возражения относительно учреждения отдела надзора в области карантина растений, как такового, указано лишь на некорректно предложенную численность сотрудников сформированных отделов, что работодателем не устраниено.

Таким образом, при фактическом отсутствии должности, на которую был восстановлен истец судебным решением, не ознакомлении последнего с должностным регламентом и служебным распорядком, доводы П. о том, что он объективно был лишен возможности приступить к исполнению своих служебных обязанностей, суд признает установленным и доказанным.

Представитель ответчика в судебном заседании не смогла пояснить, какие именно обязанности должен был исполнять П., начиная с 26.07.2021 года. Доказательств о его включении в рабочие планы Управления, наличия распоряжений руководителя о возложении на П. отдельных функций и обязанностей до внесения изменений в штатное расписание, суду не представлено.

Оснований для установления в действиях работника признаков злоупотребления правом в соответствии с разъяснениями п. 27 Постановления пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", в суда не имеется, так как им предпринимались меры к надлежащему исполнению решения суда.

После ознакомления с содержанием приказа от 22.07.2021 года, истец незамедлительно уведомил работодателя о причинах невозможности приступить к исполнению должностных обязанностей, направив 28.07.2021 года и 02.08.2021 года письменные обращения.

Кроме того, П. обращался в Белгородский районный суд Белгородской области с заявлением о разъяснении порядка исполнения судебного акта. На основании заявления истца судом выдан исполнительный лист, 31.08.2021 года Железнодорожным РОСП г. Воронежа возбуждено исполнительное производство (номер обезличен)

В рамках исполнительного производства судебным приставом-исполнителем совершен выезд по месту нахождения ответчика, актом от 06.09.2021 года установлено, что по адресу работодателя: (адрес обезличен), П. предоставлен стол, стул, компьютер. Однако, в штате Управления отсутствует отдел надзора в области карантина растений и должность начальника отдела, работнику не представлены должностной регламент и положение о возглавляемом отделе. П. фактически не допущен к исполнению должностных обязанностей.

09.09.2021 года судебным приставом-исполнителем вынесено постановление о взыскании исполнительского сбора с Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям, установлен новый срок исполнения судебного решения.

Апелляционным определением Воронежского областного суда от 15.02.2022 года по делу (номер обезличен) отменено решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 24.11.2021 года по делу (номер обезличен) по административному иску Управления Россельхознадзора, постановление судебного пристава-исполнителя от 09.09.2021 года признано законным и обоснованным, нарушений должностного лица не установлено.

Кроме того, как установлено на основании информации ОПФР по Белгородской области, в региональной базе данных отсутствуют сведения о месте работы П. после мая 2021 года. Из официальных данных о состоянии лицевого счета застрахованного лица так же усматривается, что последние данные были предоставлены ответчиком по П. за первый квартал 2021 года.

Таким образом, оценив представленные сторонами доказательства, в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, суд приходит к выводу о том, что работодателем не предприняты должные меры для обеспечения фактического исполнения работником его должностных обязанностей, которые выполнялись им до увольнения в соответствии со служебным контрактом. Издание приказа о восстановлении, предоставление рабочего

кабинета и ведение табелей учета рабочего времени в полной мере не свидетельствует о фактическом допуске к работе.

Довод ответчика о том, что фактически истцу созданы условия работы, которые существовали до увольнения, когда его должность была выведена за штат, не принимается судом, так как состоявшимися судебными актами прямо указано, в какой именно должности восстановлен П.

Работник в силу норм действующего трудового законодательства не должен требовать от работодателя создания условий труда, соответствующих замещаемой им должности, и обеспечения его необходимыми для этого инструментами. Такие действия являются прерогативой и прямой обязанностью работодателя, а работник должен лишь надлежащим образом исполнять возложенные на него трудовые функции и соблюдать внутренний трудовой распорядок и режим трудового дня. При несоблюдении баланса интересов сторон трудовых отношений, работодатель несет риск неблагоприятных последствий вследствие своих недобросовестных действий (бездействий).

Исходя из установленных в ходе судебного разбирательства обстоятельств, суд приходит к выводу о том, что доказательств виновного поведения П. и намеренного нарушения им трудовой дисциплины, суду ответчиком не представлено.

В нарушение требований ст. 59 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", при даче заключения по результатам служебной проверки в отношении истца, не проверены должным образом все обстоятельства, не дана оценка мотивам работника и действительным причинам отсутствия на рабочем месте.

Работодателем без учета доводов, изложенных в письменных обращениях и объяснениях П., избран формальный подход к сложившейся ситуации. При наличии прямого указания в приказе на восстановление П. в прежней должности с момента утверждения соответствующего штатного расписания и, зная о том, что изменения в штатное расписание не внесены, работодателем, тем не менее, приказом от 05.08.2021 года инициируется служебная проверка, вменяется грубое нарушение должностных обязанностей, применяется самое строгое дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 года, 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Таким образом, в силу приведенных выше норм закона, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

Таких доказательств ответчиком не представлено, в ходе рассмотрения дела не установлено, что в силу ст. 192 ТК РФ и ст. 57 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", исключает возможность привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

На основании изложенного, суд считает необходимым признать незаконным заключение Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям от 03.09.2021 года о результатах служебной проверки в отношении П. по фактам, указанным в акте от 26.07.2021 года (номер обезличен); признать незаконным и отменить приказ (номер обезличен) от 23.09.2021 года о применении дисциплинарного взыскания в виде расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и увольнения с государственной гражданской службы 23.09.2021 года П., начальника отдела надзора в области карантина растений, по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Дополнительного указания судом на признание недействительными и отмену акта (номер обезличен) от 26.07.2021 года и приказа (номер обезличен) от 05.08.2021 года о служебной проверке не требуется, так как данные документы не являются основанием вынесения приказа о применении дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ в случае установления нарушения трудовых прав работника взысканию подлежит компенсация морального вреда. В силу указанной нормы права она возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Пунктом 16 ст. 70 Федерального закона N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" так же закреплено, что в случаях освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы по основаниям, не предусмотренным настоящим федеральным законом, или с нарушением установленного порядка освобождения замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы либо в случае незаконного перевода на иную должность гражданской службы суд вправе по письменному заявлению гражданского служащего вынести решение о взыскании в пользу гражданского служащего денежной компенсации причиненного ему морального вреда. Размер этой компенсации определяется судом.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2, размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела и характера причиненных работнику нравственных и физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а так же требований разумности и справедливости.

С учетом указанных положений действующего законодательства, степени вины работодателя, из-за действий которого истец длительное время лишен возможности трудиться, суд считает возможным взыскать с пользу П. компенсацию морального вреда в размере 2000 руб.

Поскольку истец освобожден от уплаты государственной пошлины, в соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход бюджета муниципального образования подлежит взысканию государственная пошлина в размере 600 руб.

Руководствуясь ст. ст. 194 - 199 ГПК РФ, суд

решил:

иск П. к Управлению Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания, положенных в его основу акта об отсутствии на рабочем месте, приказа о проведении служебной проверки, заключения о результатах служебной проверки, взыскании компенсации морального вреда, - удовлетворить в части.

Признать незаконным заключение Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям от 03.09.2021 года о результатах служебной проверки в отношении П. по фактам, указанным в акте (номер обезличен) от 26.07.2021 года.

Признать незаконным и отменить приказ Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям (номер обезличен) от 23.09.2021 года о применении дисциплинарного взыскания в виде расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и увольнения с государственной гражданской службы 23.09.2021 года П., начальника отдела надзора в области карантина растений, по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Взыскать с Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям в пользу П. компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей.

Взыскать с Управления Россельхознадзора по Воронежской, Белгородской и Липецкой областям в бюджет муниципального образования - муниципального района "Белгородский район Белгородской области" государственную пошлину в размере 600 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Белгородского областного суда путем подачи апелляционной жалобы через Белгородский районный суд Белгородской области в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья
Е.И.КИРИЛЛОВА

Мотивированный текст решения изготовлен 10 марта 2022 года.

Решение15.03.2022
