

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

14 июня 2018 года Нахимовский районный суд города Севастополя в составе:
Председательствующего: судьи Пекариной И.А.

при секретаре: Балакиной К.С.

с участием прокурора: Лесь Б.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску

к

о восстановлении на работе,

компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец просит суд восстановить его на работе в должности юриста, а также взыскать с ответчика в пользу истца в качестве компенсации морального вреда 500000 рублей. Исковые требования мотивированы тем, что истец находился в трудовых отношениях с ответчиком, занимал должность юриста, 07.05.2018 директором

издан приказ об увольнении истца по п. г

части 6 части первой ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, в связи с вступлением в законную силу приговора Гагаринского районного суда г. Севастополя от 13.03.2018 года о привлечении

к уголовной

ответственности за совершение преступления, предусмотренного ч.3 ст. 30, ч. 3 ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации. Истец считает свое увольнение незаконным, поскольку по месту работы хищений чужого имущества не допускал, ущерба работодателю не причинял. Ранее, к дисциплинарной ответственности не привлекался. Ранее, уже был восстановлен на работе решением Нахимовского

районного суда г. Севастополя года за незаконное увольнение за прогул, запись в трудовую книжку об увольнении за прогул и о восстановлении на работе в трудовую книжку не вносилась, поскольку с года трудовая книжка

находится на руках у истца, в связи с небрежным хранением трудовых книжек на предприятии ответчика. Также пояснил, что все направленные ему в связи с

увольнением года, документы направленные почтой ответчиком, были истцом получены.

Представитель ответчика в судебном заседании иск не признал, просил суд отказать в его удовлетворении, указывая на то, что увольнение истца явилось законным и обоснованным, процедуры увольнения соблюдена, директор

признан потерпевшим по вышеуказанному уголовному делу, на момент совершения им преступлений, являлся должностным лицом, что отображено в приговоре суда.

Суд, выслушав пояснения участников судебного разбирательства, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. К дисциплинарным взысканиям, которые могут быть применены работодателем к работнику за совершение дисциплинарного проступка, относится, в том числе, увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. 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. 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.

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

Как разъяснено в п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В п. 23 названного Постановления 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.

Факт совершения преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, ч. 1 ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации (покушение на мошенничество, то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием), установлен приговором Гагаринского

районного суда города Севастополя от , вступившим в законную силу копия которого приобщена в материалы дела. Приговором суда установлено что истец с являлся заместителем директора

, являлся должностным лицом, а также время совершения преступления – с года по года, с находясь на должности юриста . Потерпевшим по данному уголовному делу являлся директор

Доводы истца об отсутствии у работодателя оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации ввиду того, что преступление совершено им не по месту работы и является лишь покушением на хищение, суд считает несостоятельными ввиду следующего.

В соответствии с абз. 8 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре должно быть указано место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенному в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Как следует из приказа о приеме на работу от , истец был принят на работу в г. Севастополе по на должность юриста. Приказ подписан директором

В своих пояснениях суду, а также в обоснование заявленных исковых требований указывал на то, что согласно дополнительного соглашения, постоянно на рабочем месте мог не находиться, в приговоре суда отражено, что действовал с использованием своего служебного положения, действовал умышленно, из корыстной заинтересованности, осознавая противоправность своих действий, предвидя неизбежность общественно опасных последствий получил от в виде причинения имущественного вреда , получил от последнего 500000 рублей.

Таким образом, содержание приговора опровергает доводы истца о том, что преступление совершено им не по месту работы, поскольку преступление совершено в отношении работодателя, - директора , с которым истец находится в трудовых отношениях на момент совершения преступления.

В соответствии с ч. 3 ст. 30 Уголовного кодекса Российской Федерации покушением на преступление признаются умышленные действия (бездействие) лица, непосредственно направленные на совершение преступления, если при этом преступление не было доведено до конца по не зависящим от этого лица обстоятельствам.

Такое преступление считается неоконченным, однако уголовная ответственность за неоконченное преступление наступает по статье Уголовного кодекса Российской Федерации, предусматривающей ответственность за оконченное преступление (ст. 29 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Как следует из приговора, преступление не было доведено до конца, поскольку пресечено в момент его исполнения сотрудниками УФСБ России по Республике Крым и г. Севастополю, т.е. по обстоятельствам, не зависящим от преступника.

Подпункт "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской

Федерации не ставит возможность увольнения в зависимость от того, являлось ли хищение оконченным или неоконченным, единственное условие - это наличие вступившего в законную силу приговора суда, которым установлен факт хищения.

При таком положении, поскольку факт совершения истцом покушения на хищение (неоконченного хищения) установлен вступившим в законную силу приговором суда и данное преступление совершено истцом по месту работы, у ответчика имелись основания для увольнения по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный законом порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения ответчиком также соблюден, сторонами не оспаривался.

Нарушения требований ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации в данном случае не усматривается, поскольку применение к истцу такого вида дисциплинарного взыскания как увольнение соответствует тяжести проступка, выразившегося в совершении умышленного преступления против собственности - хищении, которое определено законодателем как грубое нарушение трудовых обязанностей, при этом работодателем учтены обстоятельства совершения проступка, который был совершен в отношении работодателя - руководителя

В соответствии со ст. 21 и ст. 237 ТК РФ, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

На основании изложенного, суд также отказывает истцу в удовлетворении требований о возмещении морального вреда, поскольку эти требования имеют производный характер и связаны с установлением факта нарушения трудовых прав истца.

На основании ст. 55-57, 67, 98, 193, 194-199 Гражданского процессуального Кодекса Российской Федерации, суд, -

РЕШИЛ:

В удовлетворении иска

K

о восстановлении на работе, компенсации морального вреда, отказать.

Судебные расходы отнести за счет бюджета.

Решение может быть обжаловано в Севастопольский городской суд в течении месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через Нахимовский районный суд города Севастополя.

Полный текст решения изготовлен 19 июня 2018 года.

Судья Нахимовского районного суда
города Севастополя



И.А. Пекаринина

