Уникальный идентификатор дела
№
Дело № 2- /2026 (;)

Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

28 мая 2026 года город Севастополь

Гагаринский районный суд г.Севастополя в составе:
председательствующего судьи Е.П.,
при секретаре судебного заседания
с участием:

помощника прокурора- Грудининой

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению к особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым», о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, оспаривании дисциплинарного взыскания

третье лицо, не заявляющее самостоятельные требования относительно предмета спора, – Республики Крым РФ по Республике Крым,

установил:

Истец обратилась в суд с исковыми требованиями к особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым» (учреждение, дирекция) с исковыми требованиями о признании незаконными и отмене приказов о дисциплинарных взысканиях, восстановлении на работе, которые уточнила в порядке статьи 39 ГПК РФ и просила: признать незаконным и отменить приказ № 1-В от 19.08.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности» в виде замечания; признать незаконным и отменить приказ № 2-В от 22.08.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности» в виде выговора; признать незаконным и отменить приказ № от 10.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности» в виде выговора; признать незаконным и отменить приказ № 4-В от 18.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности» в виде выговора; признать незаконным и отменить приказ № 5-В от 18.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности» в виде выговора; признать незаконным и отменить приказ от 11.11.2025 (дата увольнения — 13.11.2025) о расторжении трудового договора с по п. 5 ч. 1 ст. 81 РФ;

в должности начальника планово-
отдела особо охраняемых
природных территорий «Заповедный Крым»; взыскать с
» в пользу средний заработок за всё время вынужденного прогула с 14.11.2025 по дату вынесения решения суда; взыскать с » в пользу
компенсацию морального вреда в размере 150 000 (сто пятьдесят тысяч) рублей. Обратить решение суда в части восстановления на работе и взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула к немедленному исполнению (ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ).

Исковые требования мотивированы тем, что 27 апреля 2024 года между истцом и ответчиком заключен трудовой договор № , согласно которому истец принята на должность начальника планово-экономического отдела (ПЭО). В период с 19 августа по 18 сентября 2025 года, то есть в течение одного календарного месяца работодатель издал пять приказов о дисциплинарных взысканиях в отношении , а 11 ноября 2025 года истец уволена работодателем на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Истец несогласна с привлечением к дисциплинарной ответственности и увольнением, полагает, что применение пяти дисциплинарных взысканий в течение короткого периода представляют собой не реализацию законных полномочий работодателя по поддержанию трудовой дисциплины, а целенаправленным преследованием работника и злоупотреблением правом со стороны работодателя, все оспариваемые приказы изданы с грубейшими нарушениями порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, при несоблюдении требований о соразмерности взыскания тяжести проступка и обстоятельствам совершения. Все акты, служебные записки и юридические заключения, послужившие основаниями для взысканий, составлены и подписаны узким кругом одних и тех же лиц. Работодателем отказано в выдаче документов о привлечении к дисциплинарной ответственности. Копии приказов о дисциплинарных взысканиях с учетом составления актов об отказе в ознакомлении, в адрес истца почтой направлены не были, объяснения надлежащим образом у истца затребованы не были. Так, согласно приказу к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за опоздание на 2-4 минуты, при этом иные работники, также опоздавшие на работу, к дисциплинарной ответственности привлечены не были, по приказу №2-В применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отказ покинуть рабочее место после 18-00 13.08.2025г., при том, что иные сотрудники находились в здании, а задержка связана с исполнением ею трудовых обязанностей. Приказы №4-В и изданы в один день – в период нетрудоспособности истца ввиду болезни, за проступки, совершенные в

два последовательных дня (08.09. и 09.09.2025). . Последний вменяемый проступок - отсутствие на рабочем месте 11.09.2025 года не является дисциплинарным проступком, поскольку отсутствие связано с ухудшением состояния здоровья. Увольнение произведено при отсутствии законных предшествующих взысканий. Действиями работодателя истцу причинен моральный вред.

В судебном заседании
поддержал, просил удовлетворить.

удовлетворения исковых требований, просили отказать в удовлетворении иска, ссылаясь на законность увольнения, а также на пропуск истцом срока на обращение в суд по вопросу оспаривания дисциплинарных взысканий.

Помощником прокурора дано заключение о наличии оснований для удовлетворения исковых требований о восстановлении на работе.

Иные лица в судебное заседание не явились, о слушании дела извещены надлежащим образом, в связи с чем суд, на основании статьи 167 РФ полагает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Суд, заслушав пояснения участников судебного процесса, свидетелей, заключение прокурора, изучив материалы гражданского дела, пришел к следующему.

Из Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г. следует, что в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации названы: равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на судебную защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Указанные принципы корреспондируют соответствующим международным актам, в частности Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., Международному пакту о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г., Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгать трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности статьями 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами. 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 (абзац первый пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Кроме того, как разъяснено в пункте 53 названного постановления
Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В соответствии с частью второй статьи 22 РФ работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Пунктом 5 части первой статьи 81 РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 РФ).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 РФ.

В частности, частью первой статьи 193 РФ 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. 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 (часть шестая статьи 193 ТК РФ). Из приведенных нормативных положений следует, что для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе – затребовать у работника письменное объяснение.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 27 апреля между истцом и ответчиком особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым» заключен трудовой договор № , согласно которому истец принята на должность начальника планово-экономического отдела (ПЭО).

Согласно пункту 5.1. трудового договора продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю с графиком работы: понедельник-четверг с 09-00 до 18-00 часов, пятница с 9-00 до 13-00, продолжительность обеденного перерыва -60 минут с 13-00 часов до 14-00 часов, работодатель вправе устанавливать, в связи с производственной необходимостью, для отдельного работника, гибкий режим работы (пункт 5.2.).

Пунктом 5.3.1.1. Правил внутреннего трудового распорядка учреждения должность начальника структурного подразделения (отдела) отнесена к должностям с ненормированным рабочим днем.

Приказом №1-В от 19 августа 2025 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» привлечена к дисциплинарному взысканию в виде замечания за совершение проступка, выразившегося в нарушении трудовой дисциплины в виде систематического опоздания на работу. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в приказе указаны: служебная записка помощника руководителя от 27.07.2025 №01-10/890, юридическое заключение вх. от 18.08.2025 №01-10/1026.

Согласно юридическому заключению, систематически нарушала трудовой распорядок: 21.07.2025 года - опоздание с обеденного перерыва 3 минуты, 22.07.2025 - утром опоздание 3 минуты; 23.07.2025 - утром опоздание 2 минуты; 23.07.2025 - опоздание с обеденного перерыва – 2 минуты; 24.07.2025 - утром опоздание 4 минуты; 24.07.2025 года - опоздание с обеденного перерыва 14 минут.

24.07.2025 года писана объяснительная о причинах опоздания с обеденного перерыва в виду неисправности

колеса автотранспортного средства и необходимости поездки в СТО для устранения неисправности, с указанием на разъяснение, требуется ли ей предоставить документы о произведенном ремонте. Работодателем требование о предоставлении документов, подтверждающий ремонт, не заявлено.

28.07.2025 года помощником руководителя составлена служебная записка о регулярном (ежедневном) нарушении трудового распорядка . При этом служебная записка не содержит конкретных сведений об опозданиях – дат и времени.

18 августа 2025 года составлен акт о непредоставлении письменных объяснений на служебную записку от 28.07.2025 № , составленную . доказательств ознакомления со служебной запиской №01-10/890 и получения требований о предоставлении объяснений о причинах опоздания по указанной служебной записке ответчиком суду не предоставлено.

Суду представлена копия служебной записки юрисконсульта от 13.08.2025 года №01-10/1003 на имя директора с просьбой согласовать получение письменных объяснений с отметкой в получении 13.08.2025 копии данной записки. Резолюция на служебной записке не содержит сведений о сроках предоставления письменных объяснений.

Акт о непредоставлении объяснений на служебную записку составлен не был.

Кроме того, из пояснений и ее рассмотрения дела, следует, что здание, в котором располагается учреждение, находится в отдаленной местности, доступ к нему на общественном транспорте затруднен, в связи тем, что истец отвозит сына в школу либо к бабушке в период школьных каникул, с работодателем при приеме на работу была согласована возможность незначительных опозданий на работу. 18.08.2025 года , то есть до издания приказа о дисциплинарной ответственности, подана служебная записка о согласовании с директором учреждения опозданий в связи с необходимостью отвозить ребенка на другой конец города к бабушке, а также об информировании о причинах опозданий заместителя директора по экономике и финансам и устном согласовании. Предоставить объяснения в двухнедельный срок с даты резолюции директора не представилось возможным ввиду болезни в период с 31.07.2025 по 11.08.2025 года включительно.

Из пояснений свидетеля - главного бухгалтера учреждения, следует, что ее ребенок и ребенок ходят в один класс, работодатель всегда шел навстречу в части опозданий сотрудников, имелась договоренность с директором и заместителем

директора по экономике и финансам о возможности незначительных опозданий и задержек с обеда.

Таким образом, оспариваемый приказ №1-В не содержит сведений о том, какие именно случаи опоздания квалифицированы работодателем как нарушение трудовой дисциплины без уважительных причин, к каким негативным последствиям рабочего процесса привели опоздания на работу на 2-3 минуты, не оценена тяжесть проступка, и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Не дана оценка доводам объяснительной об опоздании 24.07.2025 года и служебной записки от 18.08.2025 по уважительным причинам.

Со служебной запиской от 28.07.2025 №01-10/890 не ознакомлена, сроки для дачи объяснений по служебной записке от 13.08.2025 года №01-10/1003 для не указаны и не установлены, акт о непредоставлении объяснений по служебной записке юрисконсульта от 13.08.2025 года отсутствует, доказательства ознакомления с юридическим заключением, которое содержит выводы о наличии в ее действиях дисциплинарного проступка, суду не представлены, что свидетельствует о нарушении работодателем порядка привлечения к дисциплинарной ответственности.

Установлено, что 13 августа 2025 года после 18-00 часов находясь в рабочем кабинете, заканчивала выполнение трудовых обязанностей, директор учреждения , войдя в кабинет, потребовал покинуть рабочее место в связи с окончанием рабочего дня и необходимостью закрыть и поставить на охрану административное здание.

Согласно юридическому заключению №01-10/1056 подчиниться законному требованию директора отказалась, начала спорить, пререкаться, ухмыляться, снимать происходящее на телефон. После неоднократных уговоров в 18 часов 25 минут покинула здание. Из юридического заключения следует, что работник нарушил п.п. 2.2.1, 2.2.2, 5.1. Правил внутреннего трудового распорядка о времени рабочего дня, в нарушение п.п.п.3.2.5, 3.2.16 Правил, п.2.2.2 Положения об информационной безопасности, нормах поведения и служебной этики сотрудников учреждения допустил пререкания с директором игнорируя законные требования. Отягчающим обстоятельством поведения указано неэтичное поведение и пререкание, допущенное в присутствии других работников, о содеянном работник не извинился, соответствующие выводы не сделал. Свидетелями происходящего являлись секретарь и главный бухгалтер – начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности .

Из представленных видео следует, что на требование директора покинуть помещение указывала, что в здании находятся

иные лица, продолжающие работу и на наличие двойных стандартов в отношении, просила предоставить локальные акты, в соответствии с которыми она не может находиться на рабочем месте, каких-либо оскорбительных высказываний в отношении директора не высказывала, в итоге на требование покинуть место работы, сказала «хорошо» и вышла. Из видео следует, что при выходе из кабинета, из соседних кабинетов также выходят – главный бухгалтер и – секретарь. Директором также осуществлялась съемка происходящего на телефон.

Из пояснений свидетеля следует, что она является главным бухгалтером учреждения, и у нее имеются ключи от административного здания и полномочия по постановке здания на сигнализацию, иногда приходится задерживаться на работе, в связи с плохой работой интернета и необходимостью передачи данных. уточняла у нее, планирует ли в тот день задерживаться на работе, на что свидетель ответила 10-15 минут в зависимости от работы интернета. Свидетель отказалась от подписания акта о неисполнении распоряжения директора, поскольку заранее фиксация не оговаривалась. Директор у свидетеля также уточнял, сколько времени еще надо для окончания работы.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что не являлась единственным сотрудником учреждения, которая продолжала осуществлять трудовые функции после окончания рабочего дня в связи со служебной необходимостью, и непосредственно ее нахождение в здании не являлось препятствием для закрытия здания и постановки здания на сигнализацию ввиду нахождения иных сотрудников, в том числе - лица, имеющего экземпляр ключей от административного здания и у которой уточняла период ее нахождения в здании после рабочего дня.

18.08.2025 за юрисконсультом составлена служебная записка, на которой директором учреждения поставлена резолюция: « предоставить письменные пояснения». Срок для дачи пояснений не указан, сведения о вручении служебной записки, либо направлении ее в адрес . отсутствуют

19 августа 2025 года и 22 августа 2025 года работодателем составлены акты о том, что было предложено предоставить письменные объяснения, однако она отказалась расписаться в получении служебной записки и предоставить письменные пояснения.

от 22 августа 2025 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» привлечена к дисциплинарному взысканию в виде выговора за совершение проступка, выразившегося в нарушении трудовой дисциплины в виде несоблюдения

правил внутреннего трудового распорядка, не выполнения распоряжений непосредственного руководителя, не соблюдения этики поведения.

Оспариваемый приказ не содержит сведений о том, в чем именно выразилось нарушение истцом трудовой дисциплины, не соблюдение этики поведения и невыполнение распоряжений руководителя, не приведены доводы в части выбора вида дисциплинарного взыскания с учетом тяжести совершенного проступка, негативные последствия от совершения проступка.

Доводы ответчика о наличии в действиях проступка в связи с непрекращением работы строго по графику, суд находит несостоятельными, а вменение ей продолжения работы после 18-00 как нарушение трудового распорядка необоснованным, поскольку должность начальника отдела отнесена к должностям с ненормированным рабочим днем.

Приказом от 10 сентября 2025 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» привлечена к дисциплинарному взысканию в виде выговора за ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, не выполнения распоряжений непосредственного руководителя.

Из материалов дела следует, что 21.07.2025 года –

- заместителем директора учреждения 21.07.2025 года поручено дать письменное пояснение с предоставлением имеющихся документов (в виде папок, сшивов), какой внутренний документооборот разработан /ведется в с предоставлением пояснений и документов срок до 23 июля 2025 года. 22.07.2025 подана служебная записка, согласно которой не указан период, за которой она обязана предоставить документы, а также о том, что подготовка документов в распечатанном виде требует дополнительного времени в связи с перебоями электричества, поскольку в учреждении отсутствует организация документооборота и утвержденная номенклатура, а документооборот ею ведется в электронном виде.

На поручении сделана пометка о предоставлении документов в срок до 15 августа за период 2024, 2025 года.

записки от 15 августа 2025 года сообщено о невыполнении поручения.

20.08.2025 ведущим юрисконсультом подана служебная записка о невыполнении истцом поручения , на котором врио директора поставлена резолюция: « предоставить объяснения».

22.08.2025 года сообщено Врио директора об исполнении поручения с предоставлением всех документов в папки-сегрегаторы и скоросшиватели заместителю директора и с просьбой указать (конкретизировать), какие-именно документы и в каком виде, какого периода финансовой деятельности необходимо предоставить

в соответствии с Положением об отделе во исполнение документа от 21.07.2025г.

22.08.2025 года составлен акт о непредоставлении документов, составленный заместителем директора по охране , помощником руководителя , ведущим юрисконсультом

05.09.2025г. на запрос ведущего юрисконсульта о предоставлении информации, заместителем директора сообщено о том, что информация не предоставлена. Помощником руководителя также сообщено о том, что через нее информация не передавалась и в журналах не регистрировалась.

Из юридического заключения от 09 августа 2025 года №01-10/1167) следует, что не предоставлены запрошенные документы, которые должны были быть разработаны и вестись в ПЭО (включающие в себя создание, обработку, хранение и движение документов, связанных с планированием, учетом, анализом ФХД, а также отчетностью).

Из пояснений свидетеля - заместителя директора следует, что какая-либо документация не предоставлялась, при этом конкретизировать какие именно документы должны были быть предоставлены: с указанием названий, дат, номенклатурного номера, свидетель не смогла, указала, что номенклатура дел в организации не утверждена, сведения об утверждении плана работы, в том числе отдела также отсутствуют. Свидетель пояснила, что ведущим экономистом предоставлены иные документы, а не то, которые запрашивалось.

Вместе с тем, опрошенная в судебном заседании свидетель пояснила, что видела, как начальником отдела и ведущим экономистом предоставлялись документы в папках-сегрегаторах в большом количестве, которые были переданы и находились в ее кабинете, когда попыталась их забрать, ей отказали.

номенклатура дел , утвержденная лишь 30 декабря 2025 года.

Ответчиком надлежащих доказательств невыполнения требований истцом по предоставлению документов не представлено. Суд отмечает, что при отсутствии утвержденной номенклатуры дел в учреждении, которой не установлена обязанность ведения конкретных дел планово-экономическим отделом, отсутствия утвержденного плана работы, требования о предоставлении документов и пояснений являются не конкретизированными. Дополнительные письменные доводы ответчика о неисполнении обязанности по надлежащему ведению документооборота и непредоставлению

документов суд отклоняет, поскольку данные доводы не содержатся в документах, которые явились основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

В нарушение требований статьи 193 Трудового кодекса РФ ответчиком не предоставлены доказательства истребования от работника письменного объяснения до наложения дисциплинарного взыскания, чем нарушен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Подпись об ознакомлении с приказом о дисциплинарном взыскании отсутствует, согласно акту от 10 сентября 2025 года отказалась знакомиться с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Приказом от 18 сентября 2025 года №4-В «О привлечении к дисциплинарной ответственности» к й). применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и в этот же день приказом №5-В вновь привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неоднократное нарушение работником трудовых обязанностей.

Согласно юридическому заключению от 18.09.2025 №01-10/1215 08.09.2025 опоздала на работу на 20 минут, о чем был составлен акт.

09.09.2025 предложено ознакомиться с актом об опоздании на работу и предоставить письменные пояснения, однако, знакомиться с актом она отказалась.

12.09.2025 года составлен акт о непредоставлении письменных объяснений.

Согласно юридическому заключению от 18.09.2025 № , основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности согласно приказу №5-В является опоздание на работу 09.09.2025 на 3 часа 18 минут, что зафиксировано актом.

09 сентября 2025 года составлен акт об отказе истца ознакомиться с актом об опоздании на работу, а 12 сентября 2025 года - акт о непредоставлении письменных объяснений.

При этом каких-либо иных доказательств предоставления актов об опоздании и требования о предоставлении объяснений с указанием сроков, помимо составленных работодателем, для предоставления суду не представлено.

Из пояснений истца следует, что 08 сентября 2025 года по дороге на работу автомобиль наехал на камень, в результате чего пробито колесо. 09 сентября 2025 года направлено сообщение – заместителю директора, о необходимости поехать на станцию обслуживания. Указанное подтверждается представленным скрин-шотом переписки, свидетелем факт получения сообщения не опровергнут.

Свидетель - начальник транспортного отдела - главный механик в судебном заседании подтвердил факт поломки автомобиля , а также оказание им помощи в установке запасного колеса.

В соответствии с пунктом 3.2.17 Правил внутреннего трудового распорядка дирекции работник обязан немедленно сообщать руководителю об обстоятельствах, влияющих на выполнение трудовых обязанностей, а также о различных внештатных ситуациях, которые работник не в состоянии преодолеть.

Таким образом, работодатель в лице непосредственного руководителя был проинформирован о причинах опоздания на работу, однако в составленных юридических заключениях об информировании работодателя не указано, оценка уважительности опоздания ввиду поломки автомобиля при привлечении к дисциплинарной ответственности не дана.

С 15.09.2025 по 26.09.2025, с 29.09.2025 по 10.10.2025, с 15.10.2025 по 27.10.2025 и м 28.10.2025 по 07.11.2025 года являлась нетрудоспособной.

Принимая оспариваемые приказы №4-В и 5-В работодатель достоверно о знал о болезни , издал приказы в период временной нетрудоспособности истца, в нарушение требований статьи 193 Трудового кодекса РФ приказы в течение трех рабочих дней не направлены и не объявлены. С приказами ознакомлена лишь 13.10.2025 года.

11.09.2025 года работодателем составлен акт, согласно которому отсутствовала на работе в послеобеденное время, а именно с 14-00 часов до 18-00 часов.

Из пояснений что покинула рабочее время ввиду плохого самочувствия из-за повышения артериального давления, после в связи с кратковременной потерей сознания истец попала в дорожно-транспортное происшествие с вызовом скорой медицинской помощи, прохождением процедуры МРТ, осмотром врача, а 12.09.2025 года - с посещением врача невролога. О плохом самочувствии сообщила помощнику директора

Указанное подтверждается представленными суду медицинскими документами, пояснениями свидетеля , которой произведен замер давления в связи с жалобами

С актом об отсутствии на рабочем месте ознакомлена лишь 13.10.2025 года, по выходу на работу после болезни. На акте имеет резолюция о необходимости дать объяснения, но без указания конкретных сроков дачи объяснений.

11.11.2025 года работодателем составлен акт о непредоставлении письменных объяснений о причинах отсутствия на рабочем месте

от 11.11.2025 уволена с занимаемой должности на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Приказ не содержит сведений о том, в чем именно выразилось нарушение истцом трудовой дисциплины, работодателем не приведены доводы в части выбора вида дисциплинарного взыскания с учетом тяжести совершенного проступка, негативные последствия от совершения проступка.

Проверка по факту отсутствия истца на рабочем месте 11.09.2025 работодателем не проведена, установлен лишь формальный факт отсутствия и непредоставления объяснений.

В нарушение части пятой статьи 192 РФ и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 работодателем в материалы дела не представлено доказательств, свидетельствующих, что при принятии работодателем в отношении истца решений о наложении на нее дисциплинарных взысканий, в том числе в виде в виде увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, предшествующее поведение, ее отношение к труду. Суд констатирует, что до издания приказа истец дисциплинарных взысканий не имела, была премирована за предыдущий период работы.

Дисциплинарные взыскания наложены с нарушением порядка, предусмотренного статьями 192,193 Трудового кодекса РФ.

Как ранее указано судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени нескольких приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора, в том числе в период нетрудоспособности работника, без истребования объяснений по нарушениям, вменяемым в качестве дисциплинарных проступков, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению с занимаемой должности и о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении (Определение по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 48-КГ19-3).

В данном случае указанный факт, а также нарушения порядка привлечения к дисциплинарной ответственности имеют место, в связи с чем суд приходит к выводу о признании оспариваемых приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении

незаконными и их отмене с восстановлением истца на работе в занимаемой должности.

из положений статьи 211 Г РФ решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Доводы ответчика о нарушении истцом трехмесячного срока на обращение в суд, предусмотренного статьей 392 Трудового кодекса РФ судом отклоняются как несостоятельные. Согласно статье 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Статья 62 Трудового кодекса РФ предусматривает порядок выдачи работнику документов, связанных с работой, и их копий. Приказ о применении дисциплинарного взыскания является документом, непосредственно связанным с трудовой деятельностью работника. Принимая во внимание, что данный документ может быть издан в одном экземпляре, выдать его копию работодатель обязан.

10.09.2025 года обратилась к директору учреждения с заявлением о выдаче всех документов, которые имеют отношение по привлечению истца дисциплинарной ответственности за период работы с 01 июня 2025 года по настоящее время с целью обжалования, однако 15.09.2025 года за подписью ведущего юрисконсульта истцу отказано в предоставлении документов, поскольку с приказами №1-В, №2-В она ознакомлена, от ознакомления с приказом №3-В отказалась.

24.10.2025 года истец обращалась в прокуратуру по вопросу защиты ее трудовых прав, ее обращение перенаправлено для рассмотрения в Республики Крым, копии приказов представлены работодателем лишь в судебном заседании 03.02.2026 года, с юридическими заключениями истец ознакомлена не была. Кроме того, с учетом периода нетрудоспособности истца в сентябре-ноябре 2025 года, и обращения в суд 14.12.2025 года по основаниям несогласия с привлечением к дисциплинарной ответственности, оснований для отказа в удовлетворении исковых требований в связи с пропуском срока обращения в суд не имеется.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением

установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Учитывая нарушения трудовых прав истицы, суд считает, что имеются правовые основания для удовлетворения исковых требований и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Согласно записки расчета №222-лс об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях от 11 ноября 2025 года, предоставленного ответчиком, среднемесячный заработок составляет 79978,26 рублей в месяц, дневной – 3849,74 рубля.

В связи с чем суд приводит следующий расчет среднего заработка с учетом даты увольнения и даты принятия решения о восстановлении на работе: ноябрь 2025 года - за 11 рабочих дней (3849,74х11), май 2026 год – за 18 рабочих дней (3849,74х18); за период с декабря 2025 по апрель 2026 года (5 месяцев х 79978,26), что в совокупности составляет 411533 рублей 76 копеек.

При этом поскольку на работодателя возложена обязанность по перечислению налогов и сборов с начисленных денежных средств, подлежащих выплате работнику, с указанной суммы до выплаты истцу также подлежат перечислению налоги и сборы.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2 « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», размер компенсации морального вреда определяется судом из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

При определении размера компенсации морального вреда, в соответствии со статьями 151, 1099, 1101 Гражданского кодекса РФ, статьей 237 Трудового кодекса РФ, суд принимает во внимание степень вины работодателя, а также характер и объем нравственных страданий, причиненных истцу в связи с незаконным увольнением, фактические обстоятельства дела, при которых был причинен моральный вред, учитывает требования разумности и справедливости и приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 50000 рублей.

Таким образом, суд приходит к выводу о частичном удовлетворении исковых требований.

Согласно п.1 ст.333.36 РФ от уплаты государственной пошлины освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, а также по искам о взыскании пособий.

В соответствии со ст.103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований, в связи с чем с ответчика в доход бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 33778 рублей.

Руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ суд

решил:

Исковые требования удовлетворить частично.

незаконными и отменить приказы

особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым»

от 19.08.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности»

от 22.08.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности»

№ от 10.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности»

от 18.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности»

от 18.09.2025 «О привлечении к дисциплинарной ответственности»

от 11.11.2025 о расторжении трудового договора с по п.5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Восстановить в должности начальника отдела особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым» .

Решение суда в части восстановления на работе допустить к немедленному исполнению.

Взыскать с

особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым» в пользу средний работок за период вынужденного прогула с 14 ноября 2025 года по 28 мая 2026 года начисленный в размере 411533 рублей 76 копеек после уплаты налогов и сборов., компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

Взыскать с

особо охраняемых природных территорий «Заповедный Крым» в доход бюджета государственную пошлину в размере 33778 рублей.

В остальной части исковых требований отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Севастопольский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме

в порядке, установленном статьей 321 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Решение суда вступает в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование, если оно не было обжаловано.

Решение принято в окончательной форме 11 июня 2026 года

Председательствующий:
Судья /подпись/

Решение не вступило в законную силу.

решения находится в материалах гражданского дела №2-(;) (УИД №) в отделе обеспечения судопроизводства по гражданским делам Гагаринского районного суда города Севастополя.

"КОПИЯ ВЕРНА"
подпись судьи
Наименование должности
уполномоченного работника аппарата суда
помощник судьи К.Б. Лодынова
(инициалы, фамилия)