

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г.Москва

3 февраля 2015 года

Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED], с участием представителя истца по доверенности Малова Д.В., при секретаре [REDACTED], рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Сердюк М. А. к ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» об отмене и признании незаконным дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] М.А. обратилась в суд с иском к ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» (далее КБ «АСБ») об отмене и признании незаконным дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указывает, что на основании трудового договора от <> принята на работу ООО КБ «АСБ», находящийся по адресу: г. Москва, <> в подразделение юридическое управление на должность начальника договорно-правового отдела. / лд 18-22/

В соответствии с Дополнительным соглашением № <. назначена на должность начальника Юридического управления с должностным окладом 22 400 руб.

В соответствии с Дополнительным соглашением № 3 от <.установлен должностной оклад в размере 30000 руб. / лд 24/

<. была на рабочем месте, однако из-за плохого самочувствия поехала на прием к врачу ФБЛПУ «Поликлиника № 2 Минэкономразвития России» с диагнозом: беременность 8 недель, что подтверждается выданной ей справкой, откуда также сразу поехала на работу.

Работодатель после получения указанной справки попросил написать заявление об увольнении по собственному желанию, от чего она отказалась. После того, как ей работодатель сказал, что она должна была встать на учет по беременности, тогда она в этот же день решила ехать в поликлинику. Однако после посещения врача она на работу не возвратилась, поскольку работодатель сказал, что в ее услугах не нуждается. В связи с ухудшением самочувствия состоянии здоровья она открыла больничный лист с <> ей предъявили для ознакомления приказ о применении взыскания в виде выговора за отсутствие на рабочем месте более 4 часов. Основанием вынесения приказа явился акт об отсутствии на рабочем месте работника от<>, с которым ознакомиться не дали, письменные объяснения в соответствии со ст.193 ТК РФ не истребовали, дисциплинарное взыскание применили на следующий день<.

Просит признать приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора за прогул незаконным, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.

Истец [REDACTED] и ее представитель по доверенности Малов Д.В. в судебное заседание явились, просили требования удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности [REDACTED] в судебное заседание явилась, против удовлетворения исковых требований возражала.

Суд, выслушав участников процесса, допросив свидетелей, исследовав письменные материалы дела, оценив доказательства в их совокупности, приходит к следующему.

В силу ст.392 ТК 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.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указывается, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Суд, изучив представленные листки нетрудоспособности, выданные Сердюк М.А. за период с <><><> по <><><> считает, что пропущенный процессуальный срок для обращения за защитой нарушенного права, который истекал <><> с момента ознакомления с приказом о применении дисциплинарного взыскания от <><>, а с иском истец обратилась в суд <><>., может быть восстановлен, поскольку пропущен по уважительной причине. /лд 9- 17/

Согласно Постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 прогулом признаются следующие действия работника:

- невыход на работу, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (независимо от его продолжительности);
- нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч.1 ст. 80 ТК РФ)
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо срока предупреждения о его досрочном расторжении (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, 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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Согласно ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В судебном заседании установлено и материалами дела подтверждено, что [REDACTED] принята на работу в ООО КБ «АСБ», находящийся по адресу: г. Москва, <><> . 1 в подразделение юридическое управление на должность начальника договорно-правового отдела.

В соответствии с Дополнительным соглашением № 2 от <><> назначена на должность начальника Юридического управления с должностным окладом 22 400 руб.

В соответствии с Дополнительным соглашением № 3 от <><> установлен должностной оклад в размере 30000 руб. / лд 24/

Приказом № 119-П от <><> в отношении [REDACTED] применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за прогул за нарушение п.6.4. Правил внутреннего трудового

распорядка в ООО КБ «АСБ» и п.5.2. Трудового договора № 230 от<><>. Основанием послужил акт об отсутствии работника на рабочем месте <><>/ лд 46/

Из акта об отсутствии на рабочем месте от<><>, составленным начальником Управления Персоналом ООО КБ «АСБ» ~~Никоновым О.И.~~, гл. бухгалтером ~~Королевой Е.В.~~, начальником отдела информационной безопасности Никоновым Н.Л. следует, что начальник Юридического управления ~~Сидорова И.В.~~ после того как <><> в 11 час 00 мин ей сообщили, что администрация предлагает расторгнуть трудовой договор с увольнением по соглашению сторон, либо по собственному желанию, она ответила, что увольняться не будет, т.к. беременна, и самовольно в 11 час 32 мин покинула рабочее место. После обеда она предоставила справку о беременности, покинула свое рабочее место, не приступая к своим обязанностям до окончания рабочего времени 18:00. / лд 47/

В судебном заседании истец пояснила, что после предоставления справки из поликлиники ее попросили уволиться она была на рабочем месте<><>, в этот же день из-за плохого самочувствия она поехала к врачу и после в этот день предоставила справку о беременности.

Так, из материалов дела следует, что с приказом она была ознакомлена<><>, с которым не согласна в связи с тем, что является беременной, срок беременности - 8 недель, о чем суду предоставила справку от врача-гинеколога из ФБЛПУ «Поликлиника № 2 Минэкономразвития России» / лд 25/

Также в период с <><> по <><> она находилась на больничном, что подтверждается листком нетрудоспособности. / лд 12/

В судебном заседании по обстоятельствам дела были допрошены в качестве свидетелей, ~~Никонов Н.Л.~~

~~Никонов Н.Л.~~, начальник службы информационной безопасности ответчика суду показал, что <><> подписывал акт об отсутствии истца на рабочем месте, с утра проводил истца к начальнику отдела кадров, наверно в кадрах ей сказали, что ее собираются увольнять, разговора не слышал. После чего истец покинула рабочее место, когда руководство узнало о беременности, предлагали истцу более легкую работу, истец просто хочет судиться. Истца видел с утра<><>, уехав за справкой с утра и предъявив ее, истец обратно уехала с работы и больше не появлялась. Он присутствовал при разговоре, когда требовали у истца дать объяснения. <><> истец принесла больничный лист, в приказе от <><> истец расписалась. Истцу выдали приказ. Истец хотела судиться и будет увольняться. Акт был составлен в конце рабочего дня, точно пояснить не может<><>.истец вроде приехала в первой половине дня, видел только больничный лист.

Свидетель ~~Сидорова И.В.~~, муж истца, суду показал, что <><> ездили с супругой в поликлинику, т.к. истцу стало плохо, он отвез ее в поликлинику и поехал по делам. В районе 15 час<><>, истец была дома, на работу не выходила, поскольку у нее был больничный лист.

Таким образом показания свидетелей не опровергают доводы истца.

Суд не может согласиться с доводами представителя ответчика в той части, что применение дисциплинарного взыскания в виде выговора за прогул истца вынесено правомерно и законно, поскольку нарушена процедура его применения.

Так из материалов дела следует, что у истца не были затребованы письменные объяснения в течение 2 дней с момента обнаружения, т.е. <><> проступка, доводы ответчика

о том, что запись, сделанная рукой [REDACTED] в приказе № 119-П от <>< о применении дисциплинарного взыскания, являются ее объяснениями, суд не соглашается, поскольку акт об отсутствии на рабочем месте составлен <><, а приказ о применении дисциплинарного взыскания вынесен уже <><, без учета положений ст. 193 ТК РФ и до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен был затребовать от истца письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение ею не было бы предоставлено, то составляется соответствующий акт, который также со стороны ответчика не составлялся.

Поскольку материалами дела подтверждено, что отсутствие истца на рабочем месте <><, было вызвано посещением врача из-за плохого самочувствия, о чем ею представлена справка медицинского учреждения, с подтверждением беременности сроком 8 недель, о чем суду подтвердили также свидетели, а с <>< истец находилась на больничном, о чем имеются листы нетрудоспособности, и на основе проведенного судом исследования представленных доказательств, суд оценивает доказательства и приходит к выводу, что приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора истца был вынесен с нарушением трудового законодательства, в связи с чем искивые требования [REDACTED] о признании незаконным и отмене приказа ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» от <>< № 119-П «О применении дисциплинарного взыскания» в виде выговора подлежат удовлетворению.

В силу ст. 237 ТК РФ с учетом характера и степени моральных страданий с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере 5000 руб., в остальной части требований компенсации морального вреда должно быть отказано.

Статья 103 ГПК РФ определяет, что издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части искивых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством РФ.

С учетом, ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ и ст. 333.36 НК в доход бюджета г. Москвы с ответчика подлежит взысканию госпошлина в размере 400 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:


Признать незаконным и отменить Приказ ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» от <>< № 119-П «О применении дисциплинарного взыскания» в виде выговора в отношении [REDACTED].

Взыскать с ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» в пользу [REDACTED] компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО Коммерческий Банк «Академический Сберегательный Банк» госпошлину в доход бюджета г.Москвы в размере 400 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Мосгорсуд через Гагаринский районный суд г.Москвы в течение месяца со дня принятия судьей решения в окончательной форме.

Федеральный судья 

КОПИЯ
ВЕРНА

