

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г.Москва

14 апреля 2015 года

Таганский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED] с участием представителя истца по доверенности Сайботалова В.В., при секретаре [REDACTED] рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к Обществу с ограниченной ответственностью «КАМАЗ – ЛИЗИНГ-Сервис» о признании дисциплинарного взыскания незаконным, отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда,

Установил:

Истица [REDACTED] обратилась в суд с иском к ответчику ООО «КАМАЗ - ЛИЗИНГ- Сервис» о признании дисциплинарного взыскания незаконным, отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда, указывая в обоснование исковых требований, что приказом № от <дата> на истицу было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Полагая наложение вышеуказанного дисциплинарного взыскания в виде выговора безосновательным и незаконным, [REDACTED] просила признать наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным, отменить приказ № от <дата> о дисциплинарном взыскании, взыскать с ответчика в пользу [REDACTED] компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

В настоящем судебном заседании истица уточнила свои исковые требования, просила также суд отменить приказ № от <дата> об изменении приказа № от <дата>.

Истица и ее представитель по доверенности Сайботалов В.В. в судебное заседание явились, исковые требования с учетом уточнений поддержали в полном объеме, просили их удовлетворить.

Представитель ответчика исковые требования [REDACTED] не признал, пояснив, что приказ о наложении дисциплинарного взыскания был вынесен законно и обоснованно в виду отсутствия [REDACTED] на рабочем месте без уважительных причин <дата>.

Выслушав объяснения сторон, исследовав письменные материалы дела, суд находит исковые требования [REDACTED] подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В ходе судебного разбирательства из объяснений сторон и письменных материалов дела установлено, что между истицей [REDACTED] и ответчиком ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» заключен трудовой договор №, согласно условиям которого Механиков А.С. принимается на работу в ООО «КАМАЗ –ЛИЗИНГ –Сервис» на должность главного юрисконсульта (л.д. 4).

Приказом ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» № от <дата> в связи с совершением главным юристом [REDACTED] прогула – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня <дата>, в целях укрепления дисциплины труда и руководствуясь п. 2 ч.1 ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ главному юристу [REDACTED] объявлен выговор (л.д. 5).

Приказом ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» № от <дата> в связи с подтверждением уважительности отсутствия главного юриста Механиков А.С. на рабочем месте <дата> с 09 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин. преамбула приказа № от <дата> изменена и изложена в редакции: «В связи с отсутствием главного юриста Механиков А.С. на рабочем месте без

уважительных причин <дата> с 08 час. 00 мин. до 09 час. 00 мин., и с 13 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин., в целях укрепления дисциплины труда и руководствуясь п. 2 ч.1 ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ». Остальная часть приказа № от <дата> оставлена без изменения.

Приказом № от <дата> «О правилах внутреннего трудового распорядка» были утверждены и введены в действие Правила внутреннего трудового распорядка ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис».

Пунктом 7.1.1 Правил внутреннего трудового распорядка установлен следующий режим рабочего времени в ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис»: с понедельника по четверг время начала работы 8.00 час., время окончания работы – 17.00 час., в пятницу время начала работы 8.00 час., время окончания работы 16 час. 10 мин.

Приказом ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» № от <дата> выходной день с субботы <дата> перенесен на понедельник <дата>. Продолжительность смены <дата> сокращается на один час. (л.д. 45)

Также из материалов дела следует, что <дата> истица М. С. письменно уведомила И.о. директора ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» о планировании прохождения обязательного диспансерного обследования, в связи с чем предупредила о возможном отсутствии на работе (л.д. 6).

<дата> истицей М. по требованию ответчика ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» представлено письменное объяснение о причинах отсутствия на рабочем месте <дата> с приложением направления на пренатальный скрининг на <дата> и справки о посещении акушера-гинеколога от <дата> (л.д. 8-10).

Согласно ответа на запрос суда из Женской консультации №, <дата> М. в сроке 16-17 недель беременности посетила женскую консультацию для проведения УЗ скринингового исследования II, забора крови на биохимический скрининг II, а также планового осмотра врачом акушером – гинекологом. В связи с праздничными днями 6,7,8 марта, забор крови на биохимический скрининг проводился один день <дата> (вместо 7 и 8 марта), в связи с чем увеличилась очередь в процедурный кабинет. Кроме того, в связи с болезнью участкового врача акушера – гинеколога Б. <дата> врач акушер – гинеколог П. принимала пациенток с двух участков, что тоже привело к удлинению времени приема. В общей сложности М. находилась в женской консультации № с 09 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин. При осмотре признаков нетрудоспособности не выявлено.

Данные обстоятельства объективно подтверждаются объяснениями сторон и письменными материалами дела, никем не оспорены и не опровергнуты, а потому не вызывают у суда сомнений.

Истица в обоснование своих требований в ходе судебного разбирательства пояснила, что она (истица) находясь в состоянии беременности (срок 16 - 17 недель) <дата> проходила обследование в Женской консультации №, о чем накануне - <дата> уведомила ответчика письменно. В указанную консультацию истица направилась к 08 час. 00 мин., однако по состоянию здоровья прибыла туда лишь к 09 час. 00 мин. и находилась там с 09 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин., после чего, учитывая состояние беременности и необходимость проведения процедур на голодный желудок, истица отправилась домой с целью приема пищи и проведения гигиенических процедур, что заняло у нее примерно 1 час. 30 мин. После этого, истица направилась на работу, однако, в связи с тем, что <дата> является предпраздничным днем и на дорогах образовались заторы, истица прибыла на рабочее место по окончании

рабочего дня – после 16 час. Вместе с тем, несмотря на указанные обстоятельства, а также представления истицей работодателю справки из Государственного учреждения здравоохранения г. Москвы женской консультации №, подтверждающей уважительность причин отсутствия на рабочем месте <дата>, приказом № от <дата> на [REDACTED] было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Данный приказ о наложении дисциплинарного взыскания, а также приказ № об изменении приказа № от <дата> истица считает незаконными и просит отменить, поскольку полагает, что прохождение беременной женщиной планового медицинского осмотра является уважительной причиной отсутствия на работе и не может расцениваться как прогул.

Представитель ответчика, возражая против удовлетворения требований истицы пояснил, что действительно, истица <дата> предупредила ответчика о ее отсутствии на рабочем месте <дата> в связи прохождением медицинского обследования. Вместе с тем, <дата> истица [REDACTED] отсутствовала на рабочем месте на протяжении всего рабочего дня, не представив доказательств уважительности отсутствия на рабочем месте с 08 час. 00 мин. до 09 час. 00 мин. и с 13 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин., в связи с чем, у ООО «КАМАЗ-ЛИЗИНГ–Сервис» имелись все законные основания для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Суд не может согласиться с указанными выше доводами представителя ответчика по следующим основаниям.

Так, как указано судом выше приказом ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ – Сервис» № от <дата> в связи с совершением главным юристом [REDACTED] прогула – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня <дата>, в целях укрепления дисциплины труда и руководствуясь п. 2 ч. 1 ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ главному юристу [REDACTED] объявлен выговор.

Согласно п. 6 ст. 81 ТК РФ прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как установлено судом выше, истица <дата> с 09 час. до 13 час. находилась на обследовании в Женской консультации №, а соответственно, учитывая, что согласно приказа ответчика продолжительность смены <дата> установлена с 08 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин. - истица прогула не совершала, в связи с чем суд приходит к выводу, что дисциплинарное взыскание в виде выговора наложено на истицу без достаточных оснований, а поэтому приказ № от <дата> подлежит отмене.

Более того, доводы истицы о времени нахождения в пути, необходимости приема пищи после посещения врача и проведения гигиенических процедур, с учетом срока беременности истицы 16-17 недель суд считает убедительными, в связи с чем, признает причины отсутствия на рабочем месте истицы <дата> в течение всего рабочего дня уважительными. Оснований не доверять указанным пояснениям истицы у суда не имеется.

Приходя к данному выводу, суд также считает обратить внимание на следующее.

В соответствии с правовой позицией Конституционного суда РФ, изложенной в определении от <дата> N 343-О, согласно Конституции Российской Федерации в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (статья 7, часть 2); материнство и детство, семья находятся под защитой государства

(статья 38, часть 1). Исходя из данных конституционных положений законодатель вправе, в том числе посредством закрепления соответствующих мер социальной защиты, предусмотреть определенные гарантии и льготы для тех работников с семейными обязанностями, которые в силу указанного обстоятельства не могут в полном объеме наравне с другими выполнять предписанные общими нормами обязанности в трудовых отношениях.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Таким образом, предоставление работнику – беременной женщине права проходить плановые медицинские осмотры гарантировано трудовым законодательством Российской Федерации.

В связи с признанием приказа № от <дата> незаконным, суд признает приказ № от <дата> об изменении приказа № от <дата> незаконным и подлежащим отмене, поскольку как указано судом выше истица отсутствовала на рабочем месте <дата> в течение всего рабочего дня, в том числе с 08 час. до 09 час. а также с 13 час. до 16 час. по уважительной причине, в связи с чем оснований для наложения дисциплинарного взыскания на истицу у ответчика ООО «КАМАЗ – ЛИЗИНГ-Сервис» не имелось.

Принимая во внимание, что наложение на истицу дисциплинарного взыскания в виде выговора произведено неправомечно, исковые требования Механиковой А.С. о признании дисциплинарного взыскания незаконным подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В связи с изложенным, с учетом обстоятельств данного дела, исходя из принципа разумности и справедливости, суд взыскивает с ответчика в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Удовлетворяя требования истицы, суд взыскивает с ответчика в доход государства государственную пошлину в размере 200 руб. 00 коп.

С учетом изложенного и руководствуясь ст. ст. 193, 237 ТК РФ, ст. ст. 56, 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Признать незаконным применение к [REDACTED] дисциплинарного взыскания в виде выговора, наложенное приказом № ООО «КАМАЗ - ЛИЗИНГ – Сервис» от <дата>.

Отменить приказы ООО «КАМАЗ - ЛИЗИНГ – Сервис» № от <дата> о наложении на [REDACTED] дисциплинарного взыскания в виде выговора, а также № от <дата> об изменении приказа № от <дата>.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «КАМАЗ – ЛИЗИНГ-Сервис» в пользу [REDACTED] А.С. компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб. (Десять тысяч рублей).

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «КАМАЗ – ЛИЗИНГ-Сервис» в доход государства государственную пошлину в размере 200 руб. (Двести рублей).

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Таганский районный суд г. Москвы в течение 10 дней.

Судья: [REDACTED]

