

62

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

2013 года

г. Одинцово

Одинцовский городской суд Московской области в составе: .

председательствующего судьи
при секретареМосквина К.А.
Данилкиной Н.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
[] к [] об отмене
дисциплинарного взыскания,

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с иском к ответчику об отмене дисциплинарного взыскания в виде выговора.

В обоснование заявленных требований указал, что при вынесении оспариваемого приказа были допущены существенные нарушения трудового законодательства.

Истец в судебное заседание не явился, извещался.

Представители по доверенности Гасанова А.С., Запрудский В.В. в судебное заседание явились, на иске настаивали.

Представители ответчика Павлов -А.В., Гусарь С.В. в судебное заседание явились, возражали против иска.

Третье лицо в судебное заседание не явилось, извещалось.

Суд, изучив материалы дела, заслушав объяснения лиц, принявших участие в судебном заседании, установил следующее.

Как следует из материалов дела, решением совета директоров от 02.03.2012г. избран исполняющим обязанности генерального директора общества (л.д.11).

Приказом от 6.07.2012г. [] переведен на должность исполнительного директора (л.д.13).

Приказом от 29.11.2012г. №128 [] объявлен выговор за невыполнение поручений генерального директора управляющей организации ОАО «Оборонстрой» (л.д.4).

Основанием для наложения дисциплинарного взыскания послужили уведомление [] от 22.11.2012г. №3-8/1-1393 о предоставлении объяснений, акт об отказе от подписи уведомления от 22.11.2012г., акт о непредставлении объяснений от 29.11.2012г.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

В силу 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.

13
Согласно 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: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Как следует из материалов дела, письмом от 24.10.2012г., адресованным генеральным (исполнительным) директорам предлагалось в срок до 26.10.2012г. предоставить информацию об опасных производствах (л.д.5).

Таким проступок, связанный с непредставлением информации об опасных производственных объектах был обнаружен 27.10.2012г., по истечении срока предоставления документов.

Дисциплинарное взыскание наложено 29.11.2013г., то есть с пропуском установленного законом месячного срока.

Письмом от 2.11.2012г. Генеральным (исполнительным) директорам поручено в срок до 15.11.2012г. представить ряд информации.

Между тем, данное письмо было получено только 29.11.2012г., что подтверждается входящим штампом.

Следовательно, исполнение изложенных в письме поручений к 15.11.2012г. невозможно в силу объективных причин (получение письма 29.11.2012).

При таких обстоятельствах, истец не мог нарушить требования содержащиеся в данном письме.

Письмом от 7.11.2012г. №1-9/4-1351 генеральным (исполнительным) директорам поручено предоставлять следующую отчетность: еженедельно по судебной работе и исполнительному производству; два раза в месяц о договорах, заключенных обществом; один раз в месяц не позднее последнего числа отчетного месяца отчет о дебиторской задолженности, об изменениях объектов недвижимости, об обременениях недвижимости, о договорах аренды недвижимости (л.д.26).

Большинство отчетов должны быть представлены в последний день месяца, то есть 30 ноября.

Между тем, оспариваемый приказ принят 29.11.2012г., то есть до истечения срока исполнения большинства поручений.

Кроме того, работник вообще не был ознакомлен с оспариваемым приказом (нет ни подписи об ознакомлении, ни акта об отказе от ознакомления). Доказательств обратного, ответчиком не представлено.

В соответствии с абз. 3 п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Доказательств того, что при наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора работодателем учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства его совершения ответчиком не представлено.

Письмом посчитало целесообразным наложить дисциплинарное взыскание в виде замечания, а не выговора (л.д.79). данный факт также свидетельствует о том, что работодателем не учтена тяжесть проступка.

Оценив представленные доказательства, суд приходит к выводу, что ответчиком не представлено достаточно доказательств, подтверждающих совершение истцом вменяемых ему проступков, а также соблюдения в полном объеме процедуры привлечения к ответственности в связи с чем имеются законные основания для удовлетворения заявленных требований.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст.12, 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования

к

об отмене дисциплинарного взыскания удовлетворить.

Отменить приказ от 29.11.2012 года №128 о наложении дисциплинарного взыскания.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Московский областной суд через Одинцовский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья:



рошито и пронумеровано
а 21/11/11 (листах)
дья.
секретарь: [подпись]