

Дело № 2-896/2011

04 мая 2011 года

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Пушкинский районный суд г. Санкт-Петербурга в составе:

Председательствующего судьи Демидовой О.Ю.,

при секретаре Богуш О.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Бохан О.А. к ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» (филиал «Юго-Западный «Водоканал») о признании недействительным приказа о применении дисциплинарного взыскания, заслушав Бохан О.А., представителей ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Жаркову Л.М. и Иванову И.В.,

УСТАНОВИЛ:

Приказом № 47 от 12 мая 2009 года Бохан О.А. была принята на работу в филиал ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Юго-Западный «Водоканал» на должность ведущего юрисконсульта (л.д.30).

11 февраля 2011 года директором филиала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Юго-Западный «Водоканал» был издан приказ № 15 о применении к Бохан О.А. дисциплинарного взыскания в виде замечания в связи с тем, что она в рабочее время готовила и распечатывала документы, не связанные с деятельностью филиала (л.д.4).

Истица обратилась в суд с иском к ответчику, в котором просит признать недействительными приказ № 15 от 11 февраля 2011 года о применении к ней дисциплинарного взыскания и указывает, что она действительно 12 января 2011 года в рабочее время распечатала на оргтехнике филиала не относящиеся к его деятельности документы, однако это не повлияло на исполнение возложенных на нее трудовых обязанностей и выполнение заданий руководителя, полагает, что оспариваемый приказ был издан ввиду предвзятого к ней отношения.

Представители ответчика искимые требования не признали, считая их недоказанными, представили письменный отзыв на иск (л.д.28).

Суд, выслушав истицу и представителей ответчика, показания свидетелей С1. и С2., исследовав материалы дела, считает, что иск Бохан О.А. удовлетворению не подлежит.

Статьей 189 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что 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.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса 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.

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

В соответствии с пунктами 4.3.1 и 4.3.2 трудового договора № 47/09, заключенного сторонами 12 мая 2009 года, истица обязана добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные настоящим договором, должностной инструкцией; соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую, производственную и финансовую дисциплину (л.д.9-14).

Те же требования содержит должностная инструкция ведущего юрисконсульта юридической службы филиала (л.д.31-35).

В соответствии с пунктами 2.1.2.7 и 2.1.2.10 Коллективного договора ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» на 2011-2013 год работники обязаны рационально использовать рабочее время и не использовать рабочее место, иные офисные и производственные помещения в целях, не связанных с выполнением трудовых функций (л.д.61).

Приказом № 52 генерального директора ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» от 16 февраля 2005 года был утвержден Регламент работы пользователей автоматизированных информационных систем (л.д.49-50).

В соответствии с пунктом 3.3. указанного выше Регламента (л.д.51-56) пользователь автоматизированных информационных систем, каковым является и истица, обязан при работе на своей рабочей станции выполнять только служебные задания.

Пунктом 3.7 указанного Регламента состав оборудования, необходимого для записи или считывания информации с переносных носителей определяет руководитель пользователя, что означает, что съемным запоминающим устройством истица вправе пользоваться только с разрешения своего руководителя.

Истица была ознакомлена при приеме на работу как с Коллективным договором, так и с указанным Регламентом, что подтверждается ее подписью в заявке на внесение изменений в список пользователей КЦСИС от 12 мая 2009 года (л.д.48) и ее объяснениями.

12 января 2011 года начальником юридической службы Жарковой Л.М., начальником службы информационных технологий С1. и ведущим специалистом службы сбора доходов и востребования кредиторской задолженности был подписан акт, из которого следует, что в результате проверки содержимого персонального компьютера Бохан О.А. были выявлены документы, не относящиеся к производственной деятельности ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», а именно выявлены файлы «Договор на уборку снега» в СНТ «Рехолово», созданный 29 октября 2010 года и «Акт по договору на уборку снега» в СНТ «Рехолово», созданный и измененный 12 января 2011 года (л.д.29).

Свидетели С1. и С2. подтвердили суду обстоятельства, изложенные в акте от 12 января 2011 года и, кроме того, пояснили, что проверки содержимого компьютеров сотрудников ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» проводятся ежемесячно и ранее к Бохан О.А. в устной форме так же предъявлялись претензии по поводу наличия файлов, не относящихся к деятельности предприятия, однако до 12 января 2011 года они официально зафиксированы не были.

У суда не имеется оснований не доверять показаниям указанных свидетелей, поскольку они не противоречат друг другу и подтверждаются материалами дела.

Тогда же 12 января 2011 года на имя директора филиала начальником юридической службы была подана служебная записка с требованием применить к Бохан О.А. дисциплинарное взыскание в виде замечания.

С 17 января по 09 февраля 2011 года истица была нетрудоспособна, и 09 февраля 2011 года у нее были потребованы письменные объяснения, из которых следует, что Бохан О.А. не отрицает наличие указанных выше файлов в базе компьютера на ее рабочем месте (л.д.6-8).

11 февраля 2011 года был издан приказ о применении к Бохан О.А. дисциплинарного взыскания, с которым она была ознакомлена в тот же день, что ею не отрицалось в судебном заседании.

Таким образом, судом установлено, что процедура применения дисциплинарного взыскания, установленная статьей 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком при вынесении оспариваемых приказов была соблюдена.

Оценив все представленные по делу доказательства в их совокупности, суд пришел к выводу, что истица использовала рабочее время и рабочее место не для исполнения своих трудовых обязанностей, чем нарушила требования должностной инструкции, трудового договора, коллективного договора и регламента работы пользователей автоматизированных информационных систем, с которыми ранее была ознакомлена, тем самым нарушила трудовую дисциплину, в связи с чем к ней обоснованно и законно было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания.

Доводы истицы о том, что ранее она неоднократно для исполнения трудовых функций использовала личный автотранспорт и личный персональный компьютер не имеют правового значения для разрешения данного спора; указанные факты являются личной инициативой Бохан О.А.

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

Р Е Ш И Л :

В удовлетворении исковых требований Бохан О.А. к ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» (филиал «Юго-Западный «Водоканал») о признании недействительным приказа о применении дисциплинарного взыскания отказать.

На решение может быть подана кассационная жалоба в Санкт-Петербургский городской суд в течение 10 дней дня принятия решения судом в окончательной форме.

СУДЬЯ

Решение суда в законную силу не вступило.

Санкт-Петербургский городской суд

Рег. №: 33-9830/11 Судья: Демидова О.Ю.

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Санкт-Петербург 29 июня 2011 года

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего	Сальниковой В.Ю.
судей	Стешовиковой И.Г. Красиковой И.В.
при секретаре	Присекарь С.В.

рассмотрела в судебном заседании от 29 июня 2011 года дело № 2-896/11 по кассационной жалобе Б.О. на решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 04 мая 2011 года по иску Б.О. к ГУП о признании недействительным приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Заслушав доклад судьи Сальниковой В.Ю., объяснения представителей ответчика И.Г. и И.И.,

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

УСТАНОВИЛА:

Б.О. обратилась в Пушкинский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ГУП о признании приказа №... от <дата> об объявлении ей замечания незаконным, указывая, что названным приказом на нее наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за неисполнение должностных обязанностей, выразившееся в использовании рабочего времени в личных целях. Основанием для издания приказа явилась служебная записка начальника юридической службы Ж.Л. от <дата>, акт о проверке содержимого ее персонального компьютера от <дата>, ее объяснительная. Считает приказ о наложении на нее дисциплинарного взыскания незаконным, вызванным предвзятым к ней отношением начальника юридической службы и желанием уволить ее любыми способами. Указала, что добросовестно исполняет свои должностные обязанности, замечаний по качеству ее работы не имеется.

Решением Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 04 мая 2011 года в удовлетворении исковых требований Б.О. отказано в полном объеме.

В кассационной жалобе Б.О. просит вышеуказанное решение суда отменить, полагая его неправильным, принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных ею исковых требований.

В заседание суда кассационной инстанции истица не явилась, извещена о рассмотрении дела по правилам ст. 113 ГПК РФ (л.д. 78), о причинах своей неявки судебную коллегию не известила, в связи с чем судебная коллегия полагает возможным рассмотреть кассационную жалобу в порядке ч. 2 ст. 354 ГПК РФ в ее отсутствие.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, выслушав объяснения представителей ответчика, обсудив доводы кассационной жалобы, не находит оснований для отмены решения суда.

Разрешая спор, суд пришел к правомерному выводу о необоснованности заявленных Б.О. требований. Такое суждение суда по делу является правильным, поскольку

оно соответствует установленным по делу обстоятельствам и действующему законодательству.

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: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

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 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.

Непредоставление 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.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции установил, что в соответствии с приказом №... от <дата> Б.О. была принята на работу в ГУП в "управление" на должность "должность" на основании трудового договора от <дата> №... и работает в данной должности по настоящее время.

Приказом №... от <дата> Б.О. объявлено замечание за неисполнение должностных обязанностей, выразившееся в использовании рабочего времени в личных целях.

Основанием для наложения дисциплинарного взыскания явились акт о проверке содержимого персонального компьютера Б.О. от <дата>, служебная записка начальника юридической службы Ж.Л. от <дата>

До применения дисциплинарного взыскания ответчиком <дата> было получено объяснение истицы. Использование служебной оргтехники в личных целях истицей не оспаривается.

Изучив представленные в материалы дела документы, а именно: трудовой договор №... от <дата>, должностную инструкцию "должность", коллективный договор, регламент работы пользователей автоматизированных информационных систем, утвержденный Приказом №... Генерального директора ответчика от <дата>, суд также установил, что истица обязана добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую, производственную и финансовую дисциплину и, в том числе, обязана

рационально использовать рабочее время и не использовать рабочее место, иные офисные и производственные помещения в целях, не связанных с выполнением трудовых функций, обязана при работе на своей рабочей станции выполнять только служебные задания. С вышеуказанными документами истица была ознакомлена при приеме на работу.

Отказывая Б.О. в иске, суд пришел к правомерному выводу о том, что у ответчика имелись основания для наложения на нее дисциплинарного взыскания в виде замечания за вышеуказанное нарушение должностной инструкции, трудового договора, коллективного договора и регламента работы пользователей автоматизированных информационных систем и в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ, поскольку со стороны истицы в данном случае имело место неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей – использование рабочего времени и рабочего места не для исполнения производственных обязанностей (в личных целях); порядок и сроки наложения взыскания нарушены не были.

При этом судом обоснованно отклонены доводы истицы о том, что ранее она неоднократно для исполнения трудовых обязанностей использовала личный автотранспорт и личный персональный компьютер, учитывая, что указанные действия являлись личной инициативой Б.О. и правового значения для разрешения спора не имеют.

Выводы суда основаны на исследованных доказательствах, мотивированы, соответствуют действующему законодательству, определяющему неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей как нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. (п. 35 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004г.).

При таких обстоятельствах решение суда является законным и обоснованным.

Возникшие между сторонами правоотношения и закон, подлежащий применению, судом определены правильно, представленные доказательства оценены с соблюдением требований ст. 67 ГПК РФ.

Доводы кассационной жалобы истицы не содержат предусмотренных ст. 362 ГПК РФ оснований для отмены решения суда в кассационном порядке и по существу направлены к иной оценке собранных по делу доказательств и на иное толкование норм права.

В кассационной жалобе не содержится обстоятельств, опровергающих выводы суда и нуждающихся в дополнительной проверке.

Нарушений норм материального или процессуального права, влекущих отмену решения, по делу не установлено.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 347, 361 ГПК РФ, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 04 мая 2011 года оставить без изменения, кассационную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: