

Решение по делу 2-391/2016 (2-7447/2015;) ~ М-7328/2015

Р Е Ш Е Н И Е

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

08 февраля 2016 года Мытищинский городской суд Московской области

в составе судьи Борисик А.Л.,

при секретаре Дистановой У.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-391/16 по иску ФИО истца к ООО «Леруа Мерлен Восток» о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов,

У С Т А Н О В И Л:

Первоначально ФИО истца обратился в суд с иском к ООО «Леруа Мерлен Восток» о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов, мотивируя свои требования тем, что он с ДД.ММ.ГГГГ работал в ООО «Леруа Мерлен Восток» в должности руководителя направления, а с ДД.ММ.ГГГГ по настоящее время работает в должности директора группы закупок.

За период работы он не имел дисциплинарных взысканий, работал добросовестно, выполняя все должностные обязанности директора группы закупок в соответствии с должностной инструкцией, с ним неоднократно заключались дополнительные соглашения на увеличение размера заработной платы, годовой премии, суммы ежемесячной премии.

Указал, что приказом от ДД.ММ.ГГГГ № к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за отсутствие на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с <данные изъяты> часов до <данные изъяты> часов без уведомления своего непосредственного руководителя и оставление рабочего места по причинам, не связанным с работой, без разрешения руководителя.

Впоследствии приказом от ДД.ММ.ГГГГ № к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неисполнение трудовых обязанностей, а именно, за использование системы внутренней почты, которая является информационным ресурсом компании, в целях, не связанных с осуществлением должностных обязанностей.

Указал, что приказ от ДД.ММ.ГГГГ № о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде замечания является незаконным, поскольку согласно правилам внутреннего трудового распорядка ООО «Леруа Мерлен Восток», его отсутствие на рабочем месте с <данные изъяты> до <данные изъяты> часов не является нарушением трудовой дисциплины.

Также считает, что приказ от ДД.ММ.ГГГГ № о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора является незаконным, поскольку использование системы внутренней почты им было произведено с целью доведения до сотрудников ООО «Леруа Мерлен Восток» информации о том, что в Компании создана первичная профсоюзная организация Российского профсоюза работников торговли, общественного питания и

потребительской кооперации и предпринимательства, что не противоречит действующему законодательству, а также входит в его должностные обязанности.

Считает, что действия работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности нарушают его трудовые права.

Истец ФИО истца просил признать незаконными приказ от ДД.ММ.ГГГГ № о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде замечания, приказ от ДД.ММ.ГГГГ № о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты> рублей, судебные расходы по оплате услуг представителя в размере <данные изъяты> рублей (п.д. 2-6).

В судебное заседание истец ФИО истца не явился, его представитель по доверенности Прокопенко Т.В. уточнила искимые требования, просила признать незаконным только приказ от ДД.ММ.ГГГГ № о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты> рублей, судебные расходы по оплате услуг представителя в размере <данные изъяты> рублей, также просила восстановить пропущенный срок для обращения в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора, поскольку он пропущен по уважительной причине, а именно в установленный законом срок истцом было подано искимое заявление в суд по месту осуществления им трудовой деятельности, однако оно было возвращено в связи с неподсудностью.

Пояснила, что оспариваемый приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора является незаконным, поскольку истец является членом первичной профсоюзной организации ООО «Леруа Мерлен Восток», и совершенные им действия по рассылке информационного письма о создании данной организации были направлены им на информирование работников ООО «Леруа Мерлен Восток» и их защиту, что входит в должностные обязанности истца.

Также указала, что истцом рассылка осуществлялась в интересах работы и не нарушала норм деловой этики, поскольку он выполнял требования п.8.1 Положения об информационной безопасности, принятого ответчиком, согласно которого, все сообщения электронной почты должны содержать подпись, в подписи следует указывать имя, фамилию, должность, подразделение и контактный телефон отправителя, что истцом исполнено.

Также считает, что оспариваемый приказ о применении дисциплинарного взыскания является незаконным, поскольку ответчик не учел тяжести проступка, а также полного отсутствия негативных последствий для него. Просила заявленные искимые требования удовлетворить в полном объеме (п.д. 114-116, 120-122,

Представитель ответчика – ООО «Леруа Мерлен Восток» по доверенности Хозерева Е.Е. в судебном заседании искимые требования не признала, просила суд в их удовлетворении отказать.

Пояснила, что ФИО истца ДД.ММ.ГГГГ в период выполнения трудовых обязанностей в должности директора группы были нарушены требования п.8.11 и п.7.1 Положения об информационной безопасности, а также был нарушен п.5.2 трудового договора, поскольку ДД.ММ.ГГГГ ему выдано служебное задание, однако им вместо исполнения данного задания производилась рассылка информационного письма по внутренней электронной почте, созданной ответчиком, в целях, не связанных с исполнением его трудовых обязанностей.

Кроме того, указала, что массовые рассылки «Информационного письма» не являются реализацией права на размещение информации в общедоступном месте, предусмотренного ст. 377 ТК РФ, поскольку у работодателя нет обязанности по предоставлению услуг пользования рабочей сетью интернет для профсоюзной организации, а также истец рассылал письмо от своего имени, как от директора группы закупок «Декор, краски, свет», а не как от члена профсоюзной организации и в теме «Информационного письма» слова «профсоюз» не было.

Более того, с ДД.ММ.ГГГГ у них действует на постоянной основе выборный представительный орган сотрудников - Комитет социального диалога, который создан для улучшения условий труда сотрудников, однако истец в данный комитет не обращался и в нем не состоит.

Просила в удовлетворении заявленных требований отказать в полном объеме, а также применить последствия пропуска срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, поскольку установленный законом срок истек ДД.ММ.ГГГГ, тогда как истец обратился с настоящим иском ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 36-38, 89).

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО6 пояснила, что стороны по делу ей знакомы, она работает в ООО «Леруа Мерлен Восток» в должности директора по закупкам. Истец работает в компании с ДД.ММ.ГГГГ, в ДД.ММ.ГГГГ его назначили на должность директора группы по закупкам. Указала, что претензий к выполнению истцом его должностных обязанностей не было, однако, цели поставленные на год, им были не достигнуты. В связи с изменениями внутри компании, ДД.ММ.ГГГГ на плановой встрече с истцом ему было предложено заняться описанием отдела закупки, поскольку будут изменения в данном отделе, и компании было важно, чтобы этим заданием занимался сотрудник, который давно работает и много знает в данном направлении. Ему это не понравилось, и он ушел. Впоследствии истцу было дано письменное задание, а также предоставлено место в отделе по подбору персонала, он был переведен на неполный рабочий день по его просьбе. У истца была группа из <данные изъяты> человек, однако данное задание он не начинал выполнять. Впоследствии ей от других сотрудников компании стало известно, что он занимался рассылкой спорного письма. Затем она обратилась в отдел персонала и написала докладную записку, чтобы к нему применили меры. После этого он ушел в отпуск по уходу за ребенком (л.д. 109-110).

Выслушав объяснения сторон, показания свидетеля, изучив материалы дела, суд находит исковые требования обоснованными и подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 189 Трудового Кодекса 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.

В силу 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.

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 силу 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,...

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.

Из материалов дела следует, что ДД.ММ.ГГГГ ФИО истца был принят в ООО «Леруа Мерлен Восток» на должность руководителя направления, что подтверждается трудовым договором № от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 7-10).

Согласно п.3.2 трудового договора, работник будет выполнять свои обязанности в соответствии с инструкциями, распоряжениями, предписаниями и другими указаниями работодателя.

В соответствии с п.5.1 трудового договора, работник обязан добросовестно выполнять все инструкции, распоряжения и иные указания работодателя, проявлять инициативу в работе в пределах своих служебных обязанностей и прилагать максимум усилий в содействии осуществлению интересов работодателя.

Пунктом 5.2 трудового договора установлено, что работник должен также посвящать все свое рабочее время, внимание и умения выполнению своих служебных обязанностей в соответствии с настоящим договором.

Судом установлено, что на основании дополнительного соглашения № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ ФИО истца переведен на должность директора группы закупок (л.д. 11).

Согласно п. 8.1 Положения об информационной безопасности, утвержденного генеральным директором ООО «Леруа Мерлен Восток» ДД.ММ.ГГГГ (далее – Положение), все сообщения электронной почты должны содержать подпись. В подписи следует указывать имя, фамилию, должность, подразделение и контактный телефон отправителя.

В соответствии с п. 8.5 Положения, работникам запрещено использовать системы внутренней и внешней электронной почты для пересылки информации, включающей оскорбительную или провокационную информацию, информацию, передаваемую «по цепочке» («письма счастья» и т.д.), отправлять информацию на незнакомые почтовые адреса.

Истец ФИО истца ознакомлен с данным Положением ДД.ММ.ГГГГ, что следует из листа ознакомления с положением об информационной безопасности (л.д. 55).

Из материалов дела следует, что на протяжении всего периода работы ФИО истца в ООО «Леруа Мерлен Восток», с истцом неоднократно заключались дополнительные соглашения на увеличение размера заработной платы, годовой премии, суммы ежемесячной премии (л.д. 58-70).

Из докладной записки директора по закупкам ФИО6 следует, что ДД.ММ.ГГГГ директор группы закупок ФИО истца в рабочее время использовал свою служебную почту в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Рассылка была совершена на адреса других сотрудников ООО «Леруа Мерлен Восток», с которыми ВФИО истца не взаимодействует при исполнении своих трудовых обязанностей (л.д. 71, 85).

Кроме того, из актов, составленных руководителем отдела социально-трудовых отношений ФИО5 в присутствии юриста ФИО4, руководителей службы персонала ФИО3, ФИО2, координатора отдела социально-трудовых отношений ФИО1, следует, что ДД.ММ.ГГГГ директор группы закупок «Декор» ФИО истца использовал в рабочее время свою служебную почту в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а именно, разослал информационное письмо, которое не носит служебного характера (л.д. 86-88).

В связи с изложенными событиями, ДД.ММ.ГГГГ в отношении ФИО истца - директора группы закупок ООО «Леруа Мерлен Восток» принят приказ № о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение трудовых обязанностей по трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 17, 83).

Из данного приказа усматривается, что дисциплинарное взыскание применено в связи с использованием системы внутренней почты, которая является информационным ресурсом компании в целях, не связанных с необходимостью осуществления ФИО истца своих непосредственных должностных обязанностей (л.д. 83).

Из объяснений, данных ФИО истца по существу распространенного им информационного письма посредством служебной почты следует, что доведенная им до сотрудников ООО «Леруа Мерлен Восток» информация касалась исключительно того, что в компании создана первичная профсоюзная организация Российского профсоюза работников торговли, общественного питания и потребительской кооперации и предпринимательства.

Право на объединение в профессиональные союзы гарантируется и регулируется Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом Российской Федерации (п.д. 84).

Из материалов дела следует, что ДД.ММ.ГГГГ состоялось учредительное профсоюзное собрание работников ООО «Леруа Мерлен Восток», оформленное протоколом №, на котором были приняты решения создать первичную профсоюзную организацию в ООО «Леруа Мерлен Восток» в составе профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации г.Москвы, избрать профорганизатором ФИО истца, установить безналичный порядок уплаты членских взносов, согласно уставу РОО «Профсоюз работников торговли, общественного питания и потребкооперации г.Москвы» (п.д. 101-103).

Судом установлено, что на основании постановления городского комитета профсоюза № от ДД.ММ.ГГГГ «О регистрации в горкоме профсоюза» первичная профсоюзная организация работников ООО «Леруа Мерлен Восток» зарегистрирована в РОО «Профсоюз работников торговли, общественного питания и потребкооперации г.Москвы» под № с ДД.ММ.ГГГГ, уплата членских взносов возложена на профорганизатора первичной профсоюзной организации работников ООО «Леруа Мерлен Восток» - ФИО истца (п.д. 100).

Согласно ч.1 ст. 5 ФЗ от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

В соответствии со ст. 377 ТК РФ, работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Таким образом, суд находит, что распространенное ФИО истца информационное письмо о создании первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников торговли, общественного питания и потребительской кооперации и предпринимательства содержит информацию, касающуюся его трудовых прав и прав других сотрудников ООО «Леруа Мерлен Восток», поскольку направлено на защиту интересов работников ООО «Леруа Мерлен Восток», тем более, что истец является профорганизатором данной первичной профсоюзной организации.

При таких обстоятельствах, с учетом изложенных выше установленных при разрешении настоящего спора фактов, суд приходит к выводу о том, что в действиях истца ФИО истца не усматривается состава дисциплинарного проступка, поскольку в силу действующего трудового законодательства любая деятельность профсоюзов независима от работодателей, а также они им не подотчетны и не подконтрольны.

Более того, суд не может не учитывать, что в соответствии должностной инструкцией директора группы закупок ООО «Леруа Мерлен Восток», для выполнения возложенных на него функций директор группы закупок при работе в команде должен делиться своими знаниями и опытом с коллегами, участвовать в общественной жизни коллектива (л.д. 21-24).

К доводам ответчика о том, что истец при рассылке спорного информационного письма не имел права проставлять свою подпись как сотрудника, суд относится критически, поскольку согласно ранее действовавшего в ООО «Леруа Мерлен Восток» положения об информационной безопасности, все сотрудник при отправке сообщений через электронную почту обязаны проставлять подпись, а именно имя, фамилию, должность, подразделение и контактный телефон отправителя.

При таких обстоятельствах, суд приходит к однозначному выводу о том, что применение к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора является незаконным и необоснованным, поскольку распространенное им информационное письмо содержало информацию о создании первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников торговли, общественного питания и потребительской кооперации и предпринимательства, при этом никаких негативных последствий для работодателя факт распространения данного сообщения не имел.

В связи с изложенным, суд находит требования истца о признании приказа № от ДД.ММ.ГГГГ о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора незаконным подлежащими удовлетворению.

Разрешая заявление ответчика о применении срока исковой давности суд приходит к следующему.

Согласно 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Согласно п. 3 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Как указано выше, в день издания приказа о применении дисциплинарного взыскания, ФИО истца был ознакомлен с приказом № о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, что подтверждается копией приказа (л.д. 83).

Таким образом, суд приходит к однозначному выводу о том, что о нарушении своих прав истец узнал ДД.ММ.ГГГГ, однако в суд за разрешением индивидуального трудового спора он обратился ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается отметкой на конверте (л.д. 32), то есть с нарушением установленного законом срока на 4 дня.

Однако, ФИО истца заявил ходатайство о восстановлении указанного срока, поскольку он был пропущен по уважительной причине, а именно, по причине обращения в Симоновский районный суд г. Москвы за разрешением индивидуального трудового спора, однако ДД.ММ.ГГГГ поданное им заявление было возвращено в связи с неподсудностью (л.д. 91-92,93).

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, выраженной в определении от ДД.ММ.ГГГГ №, время нахождения искового заявления (с момента поступления искового заявления в данный суд до вынесения судьей этого суда определения о его возвращении) при разрешении вопроса о соблюдении истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не зависит от истца, а потому не должно учитываться судом при исчислении установленного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока.

Таким образом, разрешая спор, суд исходит из того, что истец ФИО истца по уважительной причине пропустил установленный ст. 392 ТК РФ срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Учитывая положения ст. 112 ГПК РФ, суд считает, что установленный законом срок для обращения в суд с заявленными исковыми требованиями в рассматриваемом случае подлежит восстановлению.

При таких обстоятельствах, суд считает правильным, восстановить ФИО истца срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Разрешая требования истца в части взыскания компенсации морального вреда, суд приходит к следующему.

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 силу п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», размер компенсации морального вреда определяется судом исходя 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.

Поскольку при рассмотрении настоящего спора установлено, что имело место нарушение трудовых прав истца, суд считает возможным иски о компенсации морального вреда удовлетворить частично и взыскать с ООО «Леруа Мерлен Восток» компенсацию морального вреда с учетом требований разумности и справедливости в пользу ФИО истца в размере <данные изъяты> рублей.

Разрешая требования в части взыскания судебных расходов, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Статьей 94 ГПК РФ установлено, что к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся суммы, подлежащие выплате ... экспертам, специалистам..., расходы на оплату услуг представителей, другие признанные судом необходимыми расходы.

Согласно ч. 1 ст. 100 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

На основании ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса.

Из материалов дела усматривается, что ФИО истца произведены расходы, связанные с оплатой услуг представителя в размере <данные изъяты> рублей (л.д. 27-29, 30).

При таких обстоятельствах, суд считает правильным взыскать с ответчика в пользу истца в счет возмещения судебных расходов, связанных с оплатой услуг представителя денежную сумму в размере <данные изъяты> рублей.

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

Р Е Ш И Л :

Исковые требования ФИО истца к ООО «Леруа Мерлен Восток» о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов – удовлетворить частично.

Признать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении к ФИО истца дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным.

Взыскать с ООО «Леруа Мерлен Восток» в пользу ФИО истца в счет компенсации морального вреда денежную сумму в размере <данные изъяты> рублей, судебные расходы по оплате услуг представителя в размере <данные изъяты> рублей.

Решение может быть обжаловано в Мособлсуд через Мытищинский горсуд в течение месяца.

Судья

Мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ