РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва 27 сентября 2016 года.

Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Романовой С.В., при секретаре Танкаевой Б.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4986/2016 по иску фио к наименование организации об отмене дисциплинарного взыскания,

установил:

Истец фио обратился в суд с иском к ПАО Сбербанк об отмене дисциплинарного взыскания от дата, указав в обоснование своих требований, что работал руководителем дополнительного офиса № 8590/036 Дагестанского отделения № 8590 наименование организации, применении дисциплинарного взыскания дата считает незаконным, поскольку работодателем нарушены сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, дисциплинарное взыскание применено за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных пунктами 2.2, 2.3, 2.4 должностной инструкции, между тем, пункты 2.2, 2.3 не относятся к должностным обязанностям руководителя ВСП в отсутствие истца, п. 2.4 должностной инструкции отсутствует, выводы изложенные в приказе о применении дисциплинарного взыскания не соответствуют действительности.

Представитель истца по доверенности фио в судебном заседании исковые требования поддержала.

Представители ответчика по доверенности фио, фио в судебном заседании возражали против удовлетворения иска по доводам письменного отзыва.

Суд, выслушав участников судебного разбирательства, исследовав письменные материалы дела, не находит оснований для удовлетворения иска.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

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

В силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные названной правовой нормой. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относятся замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий установлены ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 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.

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.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела, фио на основании трудового договора № 1222 от дата был принят на работу в Операционный отдел Дагестанского отделения № 8590 ПАО Сбербанк на должность кредитного инспектора. В соответствии с приказом от дата, истец с дата переведен на должность руководители до­полнительного офиса №8590/036.

В соответствии с приказом № 256-к от дата трудовой договора расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приказом № 94-к от дата истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных в п. 2.2, 2.3, 2.4 должностной инструкции от дата, выразившееся: в ненадлежащем контроле над организацией работы с доверенностями клиентов, что влечет операционные риски, связанные с возможностью совершения операции по недействующей доверенности; недостаточном контроле за операциями выпуска и выдачи кредитных карт, что влечет операционные риски (риски неправомерного проведения операций по картам клиентов) и как следствие, репутационные риски Банка: не организовано надлежащее исполнение менеджарами по продажам своих должностных обязанностей в части оформления кредитной документации при выдаче кредитных карт физическим лицам и своевременного уничтожения невостребованных клиентами кредитных карт; в нарушение требований Распоряжение Сбербанка России № 1426-р от дата, п. 6.4 Регламента № 1458-2-р и п. 2.9 ТС № 3597, не обеспечивалось своевременное подтверждение в АС «СПООБК-2» операций по блокировке/сдаче карт. За период телефонгг. выявлено 10 неподтвержденных операций по блокировке/сдачи карт и одна операция выдачи кредитной карты; нарушении при рассмотрении заявок и выдачи кредитов физическим лицам фио не организован должным образом процесс выдачи и сопровождения кредитов на этапе ввода заявок, что влечет потерю доходов банка, снижение лояльности клиентов банка, репутационные риски; в нарушение Регламента № 1922, Книга отзывов и предложений ВСП 8590/036 завизирована не руководителем филиала Банка (в частности Дагетсанского отделения № 8590), а фио В книге отзывов и предложений в двух случаях отсутствует подпись сотрудника, зарегистрировавшего обращение клиента. Последствием вышеуказанных нарушений является риск несвоевременного предоставления ответа клиенту. При наложении дисциплинарного взыскания, как следует из содержания приказа, уважительных причин ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей не установлено работодателем.

Основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности послужили результаты внезапной тематической ревизии с ревизией денежной наличности и ценностей в дополнительном офисе № 036 Дагестанского отделения № 8590 ПАО Сбербанк, в ходе которой выявлены нарушения должностных обязанностей руководителем фио, о чем дата был составлен и утвержден акт ревизии отдельных вопросов деятельности Дагестанского отделения № 8590 ПАО Сбербанк, представленный в материалы настоящего дела.

С приказом о применении дисциплинарного взыскания ответчик ознакомлен дата, однако, расписаться в ознакомлении с приказом отказался, о чем дата составлен соответствующий акт № 10.

До применения дисциплинарного взыскания от истца получены объяснения от дата, в которых истец, в числе прочего указал о том, что никаких дисциплинарных проступков он не совершал.

При этом судом при рассмотрения дела не установлено обстоятельств, свидетельствующих о нарушении ответчиком срока привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

Как установлено в судебном заседании, внеплановая ревизия отдельных вопросов деятельности Дагестанского отделения № 8590 проведена работодателем на основании приказа от дата №СКБ-534-0 «О проведении внеплановой ревизии отдельных вопросов деятельности Дагестанского отделения №8590 Севе­ро-Кавказского банка», в результате проведенной ревизии ВСП №8590/036 Дагестанского отделения №8590 вы­явлены нарушения истцом своих должностных обязанностей, послужившие основанием для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора, акт ревизии утвержден дата, соответственно, поскольку работодателем проводилась ревизия денежной наличности и ценностей, дисци­плинарное взыскание к истцу могло быть применено не позднее двух лет со дня eго соверше­ния.

Ссылка истца на то обстоятельство, что нарушения выявлены работодателем дата в ходе проводимой тематической проверки, о чем дата был составлен проект акта и направлен в адрес истца, безосновательна и не нашла своего объективного подтверждения в ходе судебного разбирательства, иного акта, кроме как от дата в материалы дела не представлено.

Как следует из представленных документов, ревизия проводилась службой внутреннего аудита. В соответствии с Положением о Службе внутреннего аудита наименование организации от дата N 3502 (п.3.1.2.) подразделения Службы входят в организационную структуру Банка, (п.3.2.4.) служба независима в своей деятельности от других подразделений Банка и имеет верти­кальную структуру подчиненности: руководитель подразделения Службы по ТБ/ГОСБ подчиня­ется руководителю Службы/руководителю подразделения Службы по ТБ.

В соответствии с п. 7.1 вышеуказанного Положения в целях выполнения возложениях функций сотрудники Службы имеют право:

- требовать от работников Банка устных и письменных объяснений по вопросам, возни­кающим в ходе проведения проверок, а также обеспечения беспрепятственного доступа к доку­ментам, иной информации, необходимой для проведения проверок;

- вносить руководству Банка (руководителям ТБ/ГОСБ) предложения о мерах ответствен­ности должностных лиц, допустивших нарушения.

Таким образом, сотрудники службы внутреннего аудита не являются лицами, которому по работе (службе) подчинены проверяемые работники.

В свою очередь, акт проверки был составлен и утвержден Управлением внутреннего аудита дата и представлен лицу, которому по работе подчинен фио - фио, дата, что подтверждается регистрационной карточкой и электронно-цифровой подписью.

Доводы истца о том, что работодатель при вынесении приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, сослался на пункты должностной инструкции, которые не содержат должностных обязанностей истца, в должностной инструкции отсутствуют должностные обязанности, за неисполнение которых к нему было применено дисциплинарное взыскание не могут быть положены в основу решения об удовлетворении исковых требований.

В силу требований действующего трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В соответствии с должностной инструкцией по должности руководителя внутреннего структурного подразделения № 036 Северо-кавказского наименование организации Дагестанское отделение № 8590, с которой истец ознакомлен под роспись дата (л.д. 30-33) руководитель ВСП, в числе прочих выполняет следующие обязанности: организует эффективные продажи банковских продуктов и услуг, качественное обслуживание клиентов (п. 2.2); организует работу ВСП в соответствии с требованиями Банка России и внутренними требованиями Банка (п. 2.3); осуществляет общее руководство ВСП (п. 2.4). Данные пункты должностной инструкции были отражены работодателем в оспариваемом истцом приказе.

Исходя из содержания должностной инструкции, к прямым обязанностям истца с учетом занимаемой им должности относится общее руководство, организация надлежащей работы дополнительного офиса и его сотрудников, организация эффективных продаж банковских продуктов и услуг, качественного обслуживания клиентов. В силу п. 2.2.2, 2.2.3, 2.2.8, 2.3.1 должностной инструкции, руководитель ВСП: организует работу, в том числе с обращениями клиентов, и осуществляет контроль за своевременным и качественным обслуживанием клиентов ВСП; организует стабильное выполнение установленных для ВСП планов продаж бан­ковских продуктов и планового показателя по качеству клиентского обслуживания; применяет необходимые меры для профилактики и устранения ситуаций, отрица­тельно влияющих на лояльность клиента к Банку (невыполнение КПЗ по времени ожидания кли­ентов в очереди, недостаточная квалификация сотрудников ВСП; организует/осуществляет контроль за соблюдением сотрудниками ВСП установ­ленного порядка совершения банковских операций, дополнительный контроль, последующий контроль документов по операциям, в соответствии с действующими нормативными документами Банка.

При установленных по делу обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что у работодателя имелись законные основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, поскольку факт ненадлежащего исполнения истцом трудовых обязанностей подтвержден документально, установленный законом порядок при применения дисциплинарного взыскания, ответчиком не нарушен, при принятии решения о выборе меры дисциплинарного взыскания, работодатель принял во внимание объяснения работника, приме­нив дисциплинарное взыскание в виде выговора.

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

Решил:

В удовлетворении исковых требований фио к наименование организации об отмене дисциплинарного взыскания отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд путем подачи апелляционной жалобы в канцелярию Гагаринского районного суда г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья С.В. Романова