

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Калининград

15 июня 2022 года

Ленинградский районный суд г. Калининграда в составе председательствующего судьи Семёркиной А.А., при секретаре Чухаревой А.С., с участием истца - С.....ой Ю.В., представителя истца - Золотарёва М.Ю., действующего на основании доверенности от 11 февраля 2022 года, представителя истца по устному ходатайству - Ремесло Б.Ю., представителя ответчика - Тоимбетова М.М., действующему на основании ордера № 485 от 6 июня 2022 года, представителя 3-го лица - Мельникова М.В., действующего на основании доверенности от 15 февраля 2022 года, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению С.....ой Ю.В. к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Калининградской области «Городская детская поликлиника» о признании приказа о дисциплинарном взыскании незаконным и его отмене, компенсации морального вреда,

установил:

С.....а Ю.В. (далее истец) обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Калининградской области «Городская детская поликлиника» (далее ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника», ответчик, работодатель) с вышеназванными требованиями.

В обоснование заявленных исковых требований указала, что 11 февраля 2022 года и.о. главного врача Фролова В.Н. вынесла приказ № 162 «О дисциплинарном взыскании» в отношении биолога клинико-диагностической лаборатории ДПО №5 ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» С.....ой Ю.В., которым был ей объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение п.5.8 должностных обязанностей, ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, п.6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами. Указать, что из содержания вышеуказанного приказа невозможно определить, на каком основании был установлен факт нарушений С.....ой Ю.В. п. 5.6.1 и 5.8 должностной инструкции, ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, утвержденного приказом от 5 ноября 2013 года- № 237, п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии с коллегами. Как следует из оспариваемого приказа, служебное расследование по якобы имеющимся нарушениям не проводилось, и обстоятельства, произошедшие 20 января 2022 года в КДЛ ДПО № 5 в районе 9 часов утра, работодателем не устанавливались. В оспариваемом приказе не конкретизированы нарушения Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, утвержденного приказом от 5 ноября 2013 года № 237, допущены С.....ой Ю.В., и они не установлены работодателем. Также не конкретизированы нарушения должностных обязанностей, предусмотренных п.5.6.1 и п. 5.8 Должностной инструкции и п.6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами. Указанные обстоятельства в приказе о произошедшем якобы конфликте 20 января 2022 года в КДЛ ДПО № 5 в районе 9-00 часов не могут подтверждать факт вменяемых С.....ой Ю.В. нарушений, как и не подтверждается другими необходимыми документами. Кроме этого, работодателем, применяя к С.....ой Ю.В. дисциплинарное взыскание в виде замечания, работодателем не выполнены требования абз.3 пункта 53 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса российской Федерации», разъяснений Верховного суда Российской Федерации, указанных Определении Судебной коллегии по гражданским делам от 6 сентября 2021 года № ЭД-КГПР21-3-К&, абз 5 ст. 192 ТК Российской Федерации, разъяснениями, указанными с Обзоре практики рассмотрения судами дел по словам, связанными с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденным Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 9 декабря 2020 года. Также указала, что в приказе было указано, что «Ранее С.....а Ю.В. была предупреждена о недопустимости нарушения правил поведения и внутреннего трудового распорядка (письма от 1 ноября 2021 года № 7900, от 12 ноября 2021 года № 8370). Вместе с тем, указала, что не ясно, как это нарушения связаны с этическими нормами и как они повлияли на привлечение С.....ой Ю.В. к дисциплинарному взысканию в виде предупреждения. Вместе с тем, установления обстоятельств нарушений со стороны С.....ой Ю.В., поступившего 1 февраля 2022 года в юридический отдел ГБУЗ КО «ГДП» с подписью биолога С.....ой Ю.В. и ее обращения к работодателю от 19 января 2022 года входящий номер № 310; от 21 января 2022 года входящий номер № 537, от 26 января 2022 года входящий номер № 965, которые не могут быть основанием для привлечения ее дисциплинарной ответственности. Сослалась на п. 2 п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 года № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан», а также деловой репутации граждан и юридических лиц», которые регламентируют, что в случае, если гражданин обращается в названные органы с заявлением, в котором приводит те или иные сведения (например, в правоохранительные органы с сообщением о предполагаемом, по его мнению, или совершенно либо готовящемся преступлении), но эти сведения в ходе их проверки не нашли подтверждения, данное обстоятельство само по себе не может служить основанием для привлечения этого лица к гражданско-правовой ответственности, предусмотренной статьей 152 Гражданского кодекса Российской Федерации».

Федерации, поскольку в указанном случае имела место реализация гражданином конституционного права на обращение в органы, которые в силу закона обязаны проверять поступившую информацию, а не распространение не соответствующих действительности порочащих сведений. Также не может являться основанием для привлечения С.....ой Ю.В. к дисциплинарному взысканию орфография и стиль обращений, поданных ею в медицинскую организацию. К тому же к объяснительному работнику не предъявляются жёстких требований, и они пишутся в произвольной форме. Кроме этого, при привлечении истца к дисциплинарной ответственности, работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Также работодателем не указано в оспариваемом приказе, что выявленное нарушение С.....ой Ю.В. причинило убытки и или иной вред работодателю. Обратила внимание суда, что приведенное в приказе поведение С.....ой Ю.В. со своими коллегами не причинило им никакого морального вреда, так как они не обращались за судебной защитой в порядке ст. 151 ГК РФ. Таким образом, полагала, что и.о. главного врача ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» Фролова В.Н. в ходе издания приказа № 162 «О дисциплинарном взыскании» от 11 февраля 2022 года был нарушен порядок наложения дисциплинарных взысканий на истца, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, ответчиком был нарушен. Полагала, что данное дисциплинарное взыскание является использованием своего служебного положения для «выдавливания» с работы истца, поскольку ранее решением Московского районного суда г. Калининграда и апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Калининградского областного суда от 22 сентября 2021 года, судами был установлен факт незаконного увольнения истицы со стороны ответчика, в ее пользу были взысканы денежные средства, которые добровольно ответчиком не возмещались, а взыскивались только в принудительном порядке. Также отметила, что она неоднократно обращалась с жалобами на и.о. главного врача Фролова В.Н. Полагала, что, поскольку ее трудовые права были нарушены, в ее пользу подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере 10 000 рублей. С учетом изложенного, просила суд: приказ и.о. главного врача ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» Фроловой В.Н. «О дисциплинарном взыскании» № 162 от 11 февраля 2022 года, вынесенный в отношении С.....ой Ю.В. признать незаконным; обязать ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» отменить приказ «О дисциплинарном взыскании» № 162 от 11 февраля 2022 года; взыскать с ответчика в пользу С.....ой Ю.В. компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

Истица - С.....а Ю.В. в судебном заседании на исковых требованиях настаивала, просила их удовлетворить. Дополнила, что никаких оскорбительных выражений в адрес Н.....ой Ю.В. не допускала. Ранее, неоднократно, как ее непосредственный руководитель, она высказывала претензии по качеству ее работы, давила в известность Л.....у Е.Г. И Ст.....у Е.В., между тем, никаких мер с их стороны к Н.....ой Ю.В. предпринято не было за некачественно выполненные анализы. Также просила учесть, что 11 января 2022 года, она обнаружила, что Н.....а Ю.В. перепутала анализы, у одного из детей был патологический анализ (27 лейкоцитов), что является серьезной угрозой здоровью маленького пациента. Между тем, из ошибки Н.....ой Ю.В., произошло задвоение -анализа (получилось два 49 номера), в связи с чем, невозможно было определить, кому из пациентов данный анализ принадлежит. О данном инциденте она поставила в известность Л.....у Е.Г., Ст.....у Е.В., а также заведующую ДПО № 5, о чем свидетельствует переписка в мессенджере. В результате ошибки Н.....ой Ю.В. три пациента из пяти анализ пересдали, однако два пациента так и не пришли на пересдачу, в результате, осталось неизвестным, у кого был патологический анализ. Кроме этого, ранее, неоднократно, она обращала внимание руководства и писала жалобы в контролирующие органы по факту того, что в лаборатории плохо организована-работа, лаборанты вынуждены работать на просроченных реагентах. Также просила учесть, что, поскольку она является негодным сотрудником, ее дважды пытались незаконно уволить, что подтверждают вступившие в законную силу судебные акты. Все эти обстоятельства свидетельствуют о том, что Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г., Н.....а Ю.В. являются заинтересованными лицами, которые намерено создали конфликтную ситуацию, и попытались уволить ее за нарушение этики, за якобы высказанные ею оскорбления в адрес Н.....ой Ю.В.. Вместе с тем, она никаких оскорблений ей высказывала, в связи с допущенными неоднократными ошибками Н.....ой Ю.В. она ей лишь повторила около 10 раз на ее необоснованные выпады, что когда она проучится 6 лет, и получит такую же квалификацию как у нее, тогда только она сможет ее учить. Между тем, в оспариваемом приказе дисциплинарном взыскании, никаких ее конкретных высказываний в адрес Н.....ой Ю.В., изложено не было, ее слова были искажены. При этом, Н.....а Ю.В., Л.....а Е.Г., Ст.....а Е.В. выступали свидетелями, где являясь заинтересованными лицами, имеющими к ней неприязненные отношения, давали недостоверные показания, которые не соответствуют тому, что было указано в Приказе о применении к ней дисциплинарного взыскания. Просила учесть, что с 2019 года, руководство ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» предпринимает все меры для увольнения путем вынесения незаконных приказов о дисциплинарных взысканиях, поэтому в Приказе не было дано никакой оценки видеозаписям, на которых явно было видно, что Н.....а Ю.В. ее толкнула, а также не имеется показаний незаинтересованных лиц, которые якобы видели и слышали, что она оскорбляла Н.....у Ю.В. Все это свидетельствует о -том, что фактически Приказ о дисциплинарном взыскании за нарушение этики - это очередная попытка уволить ее с данной работы. Поскольку к ее работе у них не может быть претензий, учитывая, что она исполняет свои

трудовые обязанности добросовестно, то они решили таким образом привлечь ее к дисциплинарной ответственности за несуществующие оскорбления коллеги.

Представитель истца - Золотарев М.Ю. в судебном заседании настаивал на удовлетворении исковых требований в полном объеме. Обратил внимание суда на то, что ответчиком была грубо нарушена процедура Привлечения истицы к дисциплинарной ответственности, поскольку ответчик, вопреки, требованиям закона, не провел административное расследование, не взял объяснения у очевидцев, не исследовал видео и аудиозаписи, не произвел опрос родителей, или иных лиц, не являющихся сотрудниками поликлиники. При том допрошенные в судебном заседании свидетели - Н.....а Ю.В., Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г. являются заинтересованными лицами, поскольку ранее предпринимали неоднократные попытки для незаконного увольнения С.....ой Ю.В., поскольку она указывала руководству на нарушении трудовых прав, на отсутствие организации работы, на низкую квалификацию лаборанта Н.....ой Ю.В., которая допускает ошибки в анализах. В этой связи, полагал, что никакого нарушения этики со стороны С.....ой Ю.В. допущено не было, работодателем не доказан как факт совершения дисциплинарного взыскания, так и нарушена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности.

Представитель истца - Ремесло Б.Ю. в судебном заседании также искивые требования поддержал по доводам, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика - Корнилова М.А., действующая на основании доверенности от 12 января 2022 года, в судебное заседание не явилась. В ранее состоявшемся судебном заседании возражала против удовлетворения исковых требований в полном объеме, подробную позицию изложила в письменном отзыве на исковое заявление (л.д.40-45).

Представитель ответчика - Тоимбетов М.М. в судебном заседании искивые требования не признал, поддержал позицию, изложенную в письменном отзыве на исковое заявление. Дополнительно пояснил, что С.....а Ю.В. в судебном заседании подтвердила, что 20 января 2022 года на повышенных тонах высказывалась в адрес Н.....ой Ю.В., не менее 10 раз повторила ей о низком уровне ее образования, о недостоверных фактах употребления ею алкоголя. При этом, просил учесть, что у Н.....ой Ю.В. в этот день был день рождения, что усугубило ее восприятие обидных оскорблений в ее адрес. Просил учесть, что процедура применения к С.....ой Ю.В. дисциплинарного взыскания была соблюдена, были отобраны объяснения у всех очевидцев данного нарушения, в том числе Стёрликовой Ю.В. Между тем, в объяснительной истца отсутствующим какие-либо пояснения по факту вменяемого ей дисциплинарного проступка. Обратил внимание суда, что в судебном заседании были допрошены свидетели - очевидцы совершенного С.....ой Ю.В. нарушения этики по отношению к коллеге - Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г., Н.....а Ю.В.. которые были предупреждены об уголовной ответственности за дачу ложных показаний, и дали согласованные, не противоречащие друг другу показания, которые подтвердили, что 20 января 2022 года С.....а Ю.В. допускала в адрес Н.....ой Ю.В. оскорбительные выражения: «у тебя три класса образования», «купленный диплом», «бендеровка»; «ты много пьешь алкоголя». Таким образом, полагал, что в судебном заседании достоверно подтверждён факт нарушения этики общения с коллегами со стороны С.....ой Ю.В., следовательно, она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания законно и обоснованно. Просил учесть, что при вынесении дисциплинарного взыскания, работодателем была учтена тяжесть совершенного поступка и предшествующее поведение С.....ой Ю.В., в связи с чем, ей было вынесено минимальное наказание в виде замечания.

Представитель Министерства здравоохранения по Калининградской области - Мельников М.В. в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований С.....ой Ю.В., полагал, что вынесенный приказ о дисциплинарном взыскании является законным и обоснованным.

Выслушав лиц, участвующих в деле, допросив свидетелей, исследовав собранные по делу доказательства, дав им оценку в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ. суд приходит к следующим выводам.

Судом установлено, что 13 декабря 2018 года между ГЦУЗ «Городская детская поликлиника № 5» и С.....ой Ю.В. был заключен трудовой договор (эффективный контракт), согласно которому она была принята на работу по специальности биолог на 1,0 ставку

Дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) от 13 декабря 2018 года № б/н от 9 августа 2019 года, были внесены изменения, согласно которым С.....а Ю.В. принята на работу в ГБУЗ Калининградской области «Городская поликлиника № 6» в клинко-диагностическую лабораторию.

Приказом от 11 февраля 2022 года № 162 «О дисциплинарном взыскании» С.....ой Ю.В. был объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение п. 5.8 должностных обязанностей, ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами В указанном приказе было указано, что 20 января 2022 года в КДЛ ДПО № 5 в районе 09-00 часов биологом С.....ой Ю.В. адрес медицинского лабораторного техника (фельдшера - лаборанта) Н.....ой Ю.В' и ответственной за работу КДЛ Ст.....ой Е.В. (в присутствии указанных работников) были допущены нелестные высказывания, сделанные в повышенном тоне, затрагивающие уровень образования указанных лиц и содержащие призывы к указанным работникам отказаться от занимаемых ими

должностей. В отношении Н.....ой Ю.В. в ее присутствии на рабочем месте С.....ой Ю.В. также были даны оценочные суждения в виде установления причинно-следственной связи между употреблением алкоголя и работой мозга. 28 января 2022 года биологу С.....ой Ю.В. вручено уведомление о предоставлении объяснительной по факту нарушения этических норм с коллегами от 27 января 2022 года № 352. От подписи в получении уведомления С.....а Ю.В. отказалась, о чем составлен акт. 1 февраля 2022 года в юридический отдел ГБУЗ КО «ГДГ1» курьером представлены документы с подписью биолога С.....ой Ю.В.: (стр.1) копия уведомления о предоставлении объяснения № 352 с личной подписью о вручении 1 февраля 2022 года и с пометками (подчеркивание части предложений, проставлены знаки препинания на полях, от слова «алкоголя» отходит стрелка к рукописным, словам «спирт» (см. ответ №3); (стр.2) протокол с результатами исследований, обведенными ручкой цифр 49 с пометкой «сдвиг крови по аппарату лаборантом Н.....ой Ю.В.»; (стр. 3) ответ № 3 на причинно-следственную связь на уведомление от 27 января 2022 № 352 «Сообщаю, что в клиничко-диагностической лаборатории ДПО 5 несколько недель отсутствует спирт!!! С.....а Ю.В. 31 января 2022 год, фото руки в перчатке с пузырьком; (стр.4) 2 экз. копии уведомления о предоставлении объяснения № 352 без подписей и с пометками (подчеркивание части предложений, проставлены знаки препинания на полях; обращение в ГБУЗ КО «ГДП» от 25 января 2002 года, согласно которому «11 февраля 2022 года, где лаборант Н.....а 2-49 номера, у пациента Карпова...отсутствует вакантная; ставка заведующей лабораторией более 2-ух лет». Представленные документы (объяснения) на 5 л., с пометками биолога С.....ой Ю.В. рассмотрены. Установлено следующее. В адрес работодателя от биолога С.....ой Ю.В. на официальную почту поступили и были зарегистрированы два идентичных обращения по факту задвоения порядковых номеров при выполнении исследовании крови на анализаторе Н.....ой Ю.В.: от 19 января 2022 года вх. 310 (отправлен 19 января 2022 /ода в 9:59); от 21 января 2022 года вх.№ 537 (отправлено 20 января 2022 года в 16:31 26 января 2022 года поступило еще одно обращение по данному факту вх. № 965 (отправлено 25 января 2022 года в 18:21), копия которого представлена на стр.5 объяснений) С.....ой Ю.В. Факт задвоенного порядкового номера установлен С.....ой Ю.В. 11 января 2022 года. Стр.2 объяснения, обращения: вх.№ 310, вх.№537). О данном факте С.....а Ю.В. направила обращение работодателя только 19 января 2022 года, то есть на 8 и 10 день. Спустя 7 дней биолог С.....а Ю.В. потребовала предоставить письменный ответ на ее докладную об инциденте 11 января 2022 года. По обращениям С.....ой Ю.В. проведена проверка, ответ направлен 11 февраля 2022 года. 20 января 2022 года установлен факт нарушения биологом С.....ой Ю.В. этических норм в отношении работника, занимающего должность среднего медицинского «персонала - Н.....ой Ю.В. и ответственного руководителя КДЛ - Ст.....ой Е.В. Согласно представленным С.....ой Ю.В. объяснениям: алкоголь (спирт) отсутствует в лаборатории несколько недель (стр.1 и стр.3); Ст.....а Е.В. не соответствует занимаемой должности, так как на сайте ГБУЗ Городская детская поликлиника» отсутствует ставка заведующей лабораторией более 2-х лет» (стр.5). По вопросу заказа и получения реактивов, реагентов и т.п. С.....ой Ю.В. ранее давались разъяснения в письме от 20 января 2021 года исх.№ 6904. По вопросу заказа и получения реактивов, реагентов и т.п. С.....ой Ю.В. ранее давались разъяснения в письме от 20 января 2021 года исх. № 6904. По вопросу наличия свободной вакансии заведующей КДЛ -врача -специалиста, С.....а Ю.В. проинформирована письмом от 11 февраля 2022 года. Своими действиями биолог КДЛ С.....а Ю.В. нарушила: должностные обязанности, предусмотренные п.5.6.1 и п.5.8 должностной.' инструкции (отсутствие надлежащего контроля за выполнением должностных обязанностей находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории-; нарушение принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами; ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, утвержденной приказом от 5 ноября 2013 года №237; п.6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами. С указанными документами С.....а Ю.В. ознакомлена. Ранее, С.....а Ю.В. была предупреждена о недопустимости нарушения правил поведения и внутреннего распорядка (письма от 1 ноября 2021 года № 7900, от 12 ноября 202Г года исх. № 8370).

Оценивая доводы истца и возражения ответчика в части законности приказа № 162 от 11 февраля 2,022 года о привлечении С.....ой Ю.В. к дисциплинарной ответственности в виде замечания, суд приходит к следующим выводам.

Так, в силу ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарным проступком, за который может быть; применено дисциплинарное взыскание, является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей: при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статьей 193 ТК РФ предусмотрено, что 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.

Непредставление 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.

Согласно правовой позиции, изложенной /в п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.0⁰04 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительной причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов, работодателя-, технических правил и т.п.).

Таким образом, в силу приведенных выше норм 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.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение- или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют закону, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

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.

Основные обязанности работника, неисполнение которых может повлечь привлечение его к дисциплинарной ответственности, установлены в ст. 21 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего, трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Трудовые обязанности работника или, иначе говоря, трудовая функция - это личное выполнение работником по поручению работодателя за плату работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации конкретного вида поручаемой работы.

Иными словами, если работник добросовестно и в установленном трудовым договором объеме выполняет свои трудовые обязанности, то применение дисциплинарного взыскания к работнику не является законным.

Исходя из разъяснений, содержащихся в названном постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, обязанность доказать совершение работником проступка и соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания возлагается на работодателя.

Вместе с тем, по мнению суда, указанная обязанность ответчиком не выполнена.

В соответствии с ч. 1 ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" медицинские работники и фармацевтические работники осуществляют - свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии.

Принципы медицинской этики и деонтологии изложены в «Кодексе профессиональной этики врача Российской Федерации» (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 5 октября 2012 года).

На основании вышеуказанных нормативных актов, в Городской детской поликлинике был утвержден Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ КО «Городская поликлиника №6» (л.д. 66-70).

В соответствии со ст.12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ КО «Городская поликлиника №6», нарушение которой вменяется истцу в Приказе от 11 февраля 2022 года, взаимоотношения между медицинскими работниками учреждения должны строиться на взаимном уважении, доверии, отличаться безукоризненностью и соблюдением интересов пациента. Во взаимоотношениях с коллегами, медицинский работник учреждения должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, а не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Медицинский работник учреждения не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах в присутствии пациентов и их родственников.

Из содержания п. 5.6.1 должностной инструкции С.....ой Ю.В., следует, что она должна контролировать выполнение должностных обязанностей находящегося медицинского персонала лаборатории (л.д. 71-74).

В соответствии с п. 5.8 С.....а Ю.В. обязана соблюдать врачебную тайну, клятву врача, принципы врачебной этики и деонтологии в работе с пациентами, их законными представителями и коллегами.

Согласно п. 6.1 Правил внутреннего трудового распорядка работников ГДП № 6, работник должен способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе.

Между тем, оценивая все представленные доказательства, суд приходит к выводу, что из содержания оспариваемого приказа не следует, нарушение каких конкретно принципов медицинской этики и деонтологии вменяется истцу в вину, что препятствует квалификации каких-либо действий истца в качестве вмененного ему в вину дисциплинарного проступка в виде нарушения медицинской этики и деонтологии.

Как следует из оспариваемого приказа, и подтверждено в отзыве ответчика, нарушение истцом нарушение истцом норм медицинской этики и деонтологии выразилось в том, что 20 января 2022 года в КДЛ ДПО № 5 в районе 09-00 часов биологом С.....ой Ю.В. в адрес медицинского лабораторного техника (фельдшера -лаборанта) Н.....ой Ю.В. и ответственной за работу КДЛ Ст.....ой Е.В. (в присутствии указанных работников) были допущены нелестные высказывания, сделанные в повышенном тоне, затрагивающие уровень образования указанных лиц и содержащие призывы к указанным работникам отказаться от занимаемых ими должностей. В отношении Н.....ой Ю.В. в ее присутствии на рабочем месте С.....ой Ю.В. также были даны оценочные суждения в виде установления причинно-следственной связи между употреблением алкоголя и работой мозга.

Между тем, суд полагает, что озвученные представителем ответчика факты нарушения С.....ой Ю.В. принципов медицинской этики и деонтологии не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения дела.

Как следует из материалов дела и подтверждено представителем ответчика, поводом для инициирования вынесения дисциплинарного взыскания в отношении С.....ой Ю.В. послужили докладная на имя и.о. главного врача Фроловой В.Н. от 20 января 2022 года, от фельдшера лаборанта Н.....ой Ю.В., в которой было указано, что в КДЛ ДПО №5 сложилась тяжелая моральная обстановка, которую создала С.....а Ю.В., до этого она постоянно придиралась к ее работе. 20 января 2022 года она перешла к оскорблениям, оскорбляла и.о. заведующей КДЛ Ст.....у Е.В., ее, Фролову В.Н. Сказала, что у нее три класса образования, что ей надо меньше пить, а то у нее из-за этого проблемы с головой. Указала, что алкоголь не употребляет, так как приезжает на работу на личном транспорте, и предупредила, что в случае, если это не прекратится, вынуждена будет уволиться (л.д. 61).

Также в материалы дела представлены две докладные и.о. заведующей КДЛ Ст.....ой Е.В. (л.д.62-63), в которых было указано, что С.....а Ю.В. 20 января 2022 года допустила в ее адрес критические высказывания о ее соответствии занимаемой должности, несоответствия ее образования с призывами отказа от должности. Считала, что высказывания биолога С.....ой Ю.В. подрывают ее авторитет, репутацию среди подчиненных ей сотрудников. Указала, что до этого от С.....ой Ю.В. на ее личный телефон поступали угрозы. Во второй докладной, помимо указанных обстоятельств, Ст.....а Е.В. указала, что С.....а Ю.В. отказывается ставить подпись на анализах, так как считает, что фельдшер-лаборант Н.....а Ю.В. систематически допускает ошибки. В ее присутствии и в присутствии ответственной за КДЛ ДПО № 5 Л.....ой Е.Е. между С.....ой Ю.В. и Н.....ой Ю.В. произошел конфликт, который был спровоцирован С.....ой Ю.В.. она начала оскорблять Н.....у Ю.В., и сказала, что у нее три класса образования и ей надо меньше пить. Указала, что Н.....а Ю.В. пожаловалась, что больше не может работать в таких условиях и вынуждена будет уволиться.

Между тем суд отмечает, что при вынесении оспариваемого приказа о дисциплинарном взыскании, данные докладные не являлись основанием к его вынесению, поскольку никакой оценки в Приказе им не дано, как документы -основания они также не были заложены в основу приказа.

Более того, вина истца и факт дисциплинарного проступка установлен не были, служебное расследование по факту вменяемого истцу проступка не проводилось. Кроме этого, в приказе четко не обозначено, какие именно оскорбительные высказывания допустила С.....а Ю.В. в отношении Н.....ой Ю.В., указана лишь формулировка «оценочное суждения в виде установления причинно-следственной связи между употреблением алкоголя и работой мозга Н.....ой Ю.В. Между тем, по мнению суда такая интерпретация сказанных фраз С.....ой Ю.В. является личной оценкой работодателя из которой невозможно установить какое-либо нарушение ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ КО «Городская поликлиника №6», а также п.п. 5.8 должностной инструкции, п. 6.1 Правил внутреннего трудового распорядка. Однако, суд отмечает, что именно, ответчик обязан доказывать законность применения дисциплинарного взыскания и тяжесть совершенного работником проступка, а также наличие в действиях работника дисциплинарного проступка.

В этой части, суд также полагает необходимым отметить, что личные отношения между членами трудового коллектива не являются, сферой воздействия работодателя на работника. Оскорбленный, коллега, если он таковым себя считает, вправе самостоятельно отстаивать свои честь и достоинство, обратиться с заявлением- о возбуждении уголовного дела в правоохранительные органы в соответствии с уголовно-- процессуальным законодательством РФ и (или) требовать возмещения морального вреда в порядке гражданского судопроизводства.

Кроме этого, судом установлено, что работодатель не отобрал объяснение у всех работников, являющихся очевидцами данного проступка: не были истребованы объяснения у Н.....ой Ю.В., Ст.....ой Е.В., Л.....ой Е.Г. Между тем, как было отмечено выше, докладные Ст.....ой Е.В., Н.....ой Ю.В. не были учтены в Приказе, им не была дана оценка. При этом ссылаясь на то, что Л.....а Е.Г. также была свидетелем оскорбительных выражений со стороны С.....ой Ю.В. в адрес Н.....ой Ю.В., ее объяснении работодатель отделено не затребовал.

Для проверки обстоятельств, изложенных в Приказе от 11 февраля 2022 года, судом были допрошены свидетели - Н.....а Ю.В., Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г., которые суду пояснили, что являлись очевидцем того, как С.....а Ю.В. допустила в адрес Н.....ой Ю.В. оскорбительные высказывания.

Так, свидетель Н.....а Ю.В. (фельдшер -лаборант), в судебном заседании пояснила, что 20 января 2022 года, она с утра выполняла свои трудовые обязанности, С.....а Ю.В. начала с ней конфликтовать, при этом допустила в ее адрес оскорбительные высказывания: «у тебя три класса образования», «купленный диплом», «бендеровка»; «ты много пьешь алкоголя».

Данные обстоятельства подтвердили и допрошенные в судебном заседании свидетели - Л.....а Е.Г. (ответственная по КДЛ), Ст.....а Е.В. (и.о. заведующей КДЛ). При этом все три свидетели указали, что эти высказывания С.....ой Ю.В. были высказаны в повышенном тоне, и их слышали родители детей, которые в коридоре: ожидали очереди для сдачи анализов.

Сама С.....а Ю.В. произнесение таких фраз отрицал, указав, что лишь неоднократно указывала истице, что она будет давать ей указания только в том случае, когда проучиться такое же время в высшем учебном заведении, что и она. При этом, С.....а Ю.В. суду пояснила, что контекст сказанных ею фраз, был связан с непосредственным исполнением Н.....ой Ю.В. ее трудовых обязанностей, поскольку ранее она неоднократно делала ошибки в анализах, путала их, ее последняя ошибка от 11 января 2022 года привела к тому, что они так и не смогли определить, у кого из детей был высокий показатель лейкоцитов.

Суд, оценивая показания свидетелей, относится к ним критически, поскольку, во- первых, все три свидетели подтвердили, что имели со С.....ой Ю.В. конфликты, связанные с работой, во-вторых, ранее С.....а Ю.В. дважды была незаконно уволена работодателем, что было подтверждено вступившими в законную силу судебными актами. При этом при рассмотрении дела о незаконном увольнении истицы, вышеуказанные работники также выступали свидетелями, подтверждая наличие между ними конфликтных отношений. При этом С.....а Ю.В. неоднократно обращается к работодателю с различными жалобами на организацию процесса работы, на наличие просроченных регентов, на нарушение своих трудовых прав.

Также суд учитывает, что их показания в судебном заседании об оскорбительных фразах, высказанных С.....ой Ю.В. в адрес Н.....ой Ю.В. не соответствует тому, что указано в фабуле Приказа от 11 февраля 2022 года, поскольку в Приказе указано, что С.....ой Ю.В. вменяется высказывание Н.....ой Ю.В. оценочных суждений в виде установления причинно-следственной связи между употреблением алкоголя и работой мозга, без какой-либо конкретизации фраз. Следовательно, суд не может оценить, насколько фразы, сказанные С.....ой Ю.В., были оскорбительны, или нарушали принципы врачебной этики и Деонтологии.

Более того, поскольку никакого служебного расследования не проводилось, судом установлено, что родителей, то есть незаинтересованных лиц, работодатель не опрашивал, а потому пояснения свидетелей не могут быть расценены в качестве доказательств, с определенностью и достоверностью подтверждающих факт некорректного обращения истца с коллегой.

Также судом установлено и подтверждено представителем ответчика, что с 6 октября г 2021 года в ГБУЗ КО «ГДП» утверждено Положение об аудио и видеоконтроле (аудио и видеозаписи) - л.д. 75. При этом в месте исполнения трудовых обязанностей С.....ой Ю.В. (г. Калининград, ул. Дзержинского, 72), установлено 8 камер видеонаблюдения.

В соответствии с Положением об аудио и видеоконтроле (аудио и видеозаписи) в ГБУЗ КО «Городская детская, поликлиника» аудио и видеоконтроль на территории ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» осуществляется в том числе, в целях осуществления контроля за ненадлежащим выполнением сотрудниками ГБУЗ КО «Городская детская поликлиника» своих должностных обязанностей на рабочих местах.

При этом пунктами 11,13 указанного Положения предусмотрено, что в случае, если на камерах зафиксирована конфликтная ситуация, допускается перезапись такой информации в течение общего срока исковой давности, т.е. в течение 3-х лет.

В судебном заседании представитель ответчика не отрицал, что в помещении лаборатории, где произошёл конфликт, ведется видеонаблюдение.

Однако, в нарушение положений ст. 11 Положения, данная видеозапись не была перезаписана, и не хранилась три года, а также не была исследована при вынесении Приказа от 11 февраля 2022 года.

Более того, на запрос суда об истребовании видеозаписи от 20 января 2022 года для подтверждения обстоятельств, указанных в приказе, представителем ответчика была дан ответ, что в соответствии с п. 10 Положения об аудио- и видеоконтроле, утвержденного приказом ГБУЗ КО «ГДП» от 6 октября 2021 года № 1011, хранение видеозаписи осуществляется в течение 30 дней. Материалу не подлежат перезаписи, уничтожаются автоматически по мере заполнения, в связи с чем, представить суду указанные видеозаписи не представляется возможным.

При изложенных обстоятельствах, вышеприведенные обстоятельства не могли быть учтены при принятии решения о привлечении истца к дисциплинарной ответственности оспариваемым приказом, поскольку проверка по указанным в приказе фактам не проводилась, письменные объяснения у очевидцев по указанному факту не истребовались и надлежащие доказательства обратного в материалах дела отсутствуют, соответственно, обстоятельства совершения истцом вменяемого ему в вину нарушения, а также его вина не установлены ни работодателем, ни в ходе судебного разбирательства.

Таким образом, работодатель не представил допустимых доказательств, которые позволили бы суду удостовериться в факте совершения С.....ой Ю.В. дисциплинарного проступка, указанного в Приказе от 11 февраля 2022 года. С учетом изложенного, суд приходит к выводу о нарушении процедуры привлечения С.....ой Ю.В. к дисциплинарной ответственности, и недоказанности факта нарушения ею п.5.8 должностной инструкции Отсутствие надлежащего контроля за выполнением должностных обязанностей Находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории; нарушение принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами; ст. 12 Кодекса профессиональной этики и служебного поведения детской поликлиники, утвержденной приказом от 5 ноября 2013 года №23-7; п.6.2 Правил внутреннего трудового распорядка в части несоблюдения принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами.

Доводы работодателя о несоблюдении формы объяснений работника, также не являются основанием для применения к Стерликсвой Ю.В. меры дисциплинарного взыскания, поскольку каких-либо требований к объяснительной работника, действующее законодательство не содержит. Более того, суд учитывает, что в самом приказе изложена размытая формулировка нарушения С.....ой Ю.В. принципов врачебной этики и деонтологии в работе с коллегами, из-за чего дать обоснованные объяснения в этой части было затруднительно. Однако как следует из объяснений С.....ой Ю.В. (л.д. 58-60), она представила письменные доказательства ошибки Н.....ой Ю.В. в анализе крови от 11 января 2022 года в обоснование отсутствия ею нарушения п. 5.6.1 Должностной инструкции. Относительно ответа № 3 о причинно-следственной связи, указала на отсутствие в течение длительного времени в клинично-диагностической лаборатории спирта. При этом в объяснениях ей не отрицалось, что у нее имеются претензии к уровню квалификации Н.....ой Ю.В. из-за ошибок в анализах.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу, что материалы дела, не подтверждают факт совершения дисциплинарного проступка С.....ой Ю.В. и не свидетельствует о соблюдении ответчиком порядка применения в отношении истца дисциплинарного взыскания, поскольку оспариваемый приказ не содержит четкой и понятной формулировки вины работника, в тексте приказа отсутствуют данные о конкретном дисциплинарном проступке, вменяемом истцу, поскольку как следует из понятия дисциплинарного проступка, закрепленного трудовым законодательством, дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных, на него трудовых обязанностей, и такое вменение невозможно без четкой формулировки того, что именно нарушил истец, и в чем выразилось его виновное поведение, повлекшее впоследствии применение к ней такой меры дисциплинарного взыскания как замечание.

При этом текст оспариваемого приказа не содержит четкого описания событий, которые расценивались бы работодателем как дисциплинарный проступок, то есть за неисполнение, или ненадлежащее исполнение каких трудовых обязанностей (в форме действий либо бездействия) на истца наложено дисциплинарное взыскание, учитывалась ли при определении вида дисциплинарного взыскания тяжесть вмененного работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. По убеждению суда, без конкретизации, какие именно неправомерные действия (бездействие) совершил работник, пихает лицо, привлекаемое к дисциплинарной ответственности, возможности возражать против доводов работодателя, а суд, возможности оценить обстоятельства, послужившие основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, суд находит заслуживающими внимания доводы истца о недоказанности ответчиком факта нарушения ею п. 5.6.1 Должностной инструкции, а именно, что она ненадлежащим образом осуществляла контроль за выполнением должностных обязанностей, находящегося в распоряжении медицинского персонала лаборатории.

Как указано в оспариваемом приказе от 11 февраля 2022 года, нарушение данного пункта должностной инструкции, работодатель связывает с событиями, произошедшего 11 января 2022 года, когда С.....а Ю.В. обнаружила факт задвоенного порядкового номера Н.....ой Ю.В. При этом работодатель указывает, что С.....а Ю.В. по факту произошедшей ошибки сообщила работодателю только на 8 и 10 день. Между тем, с такими доводами суд согласиться не может.

Во-первых, суд отмечаем, что ссылаясь на вышеуказанные обстоятельства, работодатель также не проводил по ним проверку, не указывал в качестве оснований ни одного документа по данному факту, а также не истребовал каких-либо объяснений по нарушению данного пункта должностной инструкции, поскольку в письме об истребовании объяснений у С.....ой Ю.В. от 27 января 2022 года (л.д. 54), работодатель лишь ссылался на нарушение п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка, а именно: нарушение этических норм при общении с коллегами.

Во-вторых, допрошенные в судебном заседании свидетели - Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г., Н.....а Ю.В. подтвердили, что С.....а Ю.В. сразу же заметила задвоение номера в анализах, о чем уведомила Л.....у Е.Г., которая в свою очередь сообщила об этом Ст.....ой Е.В. На следующий день, был-осуществлен звонок родителю пациента, у которого мог быть недостоверный анализ, для того, чтобы произвести его пересдачу. Как пояснила Ст.....а Е.В., Л.....а Е.Г., на следующий день, родитель привел ребенка для повторного анализа, который показал нормальной результат. Таким образом, доводы работодателя, что, С.....а Ю.В. ненадлежащим образом осуществляет контроль за медицинским персоналом, являются голословными и были опровергнуты показаниями ее непосредственного руководства. Более того, как следует из представленной С.....ой Ю.В. переписки с начальником КДЛ другого подразделения, С.....а Ю.В. также поставила ее в известность, и указала ей, что она переживает, что не все 5 пациентов пересдали анализ, а, следовательно, у кого-то из дертей может быть патологический анализ крови. Кроме этого, С.....а Ю.В. письменно уведомила работодателя об ошибках в анализе 25 января 2022 года с требованием предоставить ответ на докладную об инциденте от 11 января 2022 года.

Таким образом, указание в приказе о привлечении С.....ой Ю.В. к дисциплинарной ответственности о том, что ею был пункт 5.6.1 Должностной инструкции, без оценки всех вышеперечисленных обстоятельств, без истребования объяснений у С.....ой Ю.В., Н.....ой Ю.В., Л.....ой Е.Г., без оценки всех письменных документов (анализов, докладных, повторны анализов детей), свидетельствует об отсутствии оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности. При этом в тексте оспариваемого приказа отсутствуют указания на то, учитывалась ли при определении вида дисциплинарного взыскания тяжесть, вмененного работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Ссылка на то, что ранее С.....а Ю.В. была предупреждена о недопустимости нарушения правил поведения и внутреннего трудового распорядка (письма от 1 ноября 2021 года № 7900, от 12 ноября 2021 года исх. № 8370), поскольку, данные письма документами-основаниями к вынесенному приказу не являлись, одно из предупреждений в настоящее время в судебном порядке обжалуется истицей. Более того, в трудовом кодексе отсутствует такая мера дисциплинарного взыскания как «предупреждение».

Таким образом, вынесенный приказ от 11 февраля 2022 года суд признает незаконным, так как работодателем не соблюдена как процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности, так и не доказан факт нарушения ею изложенных в приказе пунктов должностной инструкции.

На основании изложенного, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований С.....ой Ю.В. в этой части в полном объеме, в связи с чем, полагает возможным признать приказ от 11 февраля 2022 года № 162 о дисциплинарном взыскании С.....ой Ю.В. в виде замечания, незаконным и обязать Государственное бюджетное учреждение Здравоохранения Калининградской области «Городская детская поликлиника» отменить приказ от 11 февраля 2022 года № 162 о дисциплинарном взыскании С.....ой Ю.В. в виде замечания.

Рассматривая требования С.....ой Ю.В. о компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей, суд приходит к следующему.

В силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В п. 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации" размер - компенсации морального вреда определяется исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объемами и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требования разумности и справедливости.

При этом сам факт вынесения незаконного приказа о дисциплинарном взыскании является основанием для взыскания такой компенсации.

Исходя из обстоятельств данного дела, учитывая объем причиненных работнику нравственных страданий, степень вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, суд определяет размер компенсации морального вреда, подлежащего взысканию с ответчика в размере 5000 (пять тысяч) рублей в пользу истицы.

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

решил:

Исковые требования С.....ой Ю.В. - удовлетворить частично.

Признать приказ от 11 февраля 2022 года № 162 о дисциплинарном взыскании С.....ой Ю.В. в виде замечания, незаконным.

Обязать Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Калининградской области «Городская детская поликлиника» отменить приказ от 11 февраля 2022 года № 162 о Дисциплинарном взыскании С.....ой Ю.В. в виде замечания.

Взыскать с Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Калининградской области «Городская детская поликлиника» в пользу С.....ой Ю.В. компенсацию морального вреда в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке путем подачи апелляционной жалобы или представления в Калининградский областной суд через Ленинградский районный суд г. Калининграда в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 22 июня 2022 года.

Судья

Семёркина А. А.

