

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 14 марта 2019 г. по делу N 33-8544/2019

Судья Иванова О.М.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи Семченко А.В., судей Рачиной К.А., Пильгановой В.М., с участием прокурора Левенко С.В., при секретаре И.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Семченко А.В. дело по апелляционным жалобам Берга... и акционерного общества «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» на решение Головинского районного суда города Москвы от 17 октября 2018 года, которым постановлено:

«Исковые требования Берга... к Акционерному обществу «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» о признании приказов и распоряжения незаконным, отмене приказов, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов, возложении обязанности — удовлетворить частично.

Признать незаконными и отменить приказы Акционерного общества «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» от 16 января 2018 года N 13 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.», N 15 от 16 января 2018 года «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.».

Взыскать с Акционерного общества «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» в пользу Берга... компенсацию морального вреда в сумме 10 000 руб., расходы на оплату услуг представителя — 10 000 руб., в остальной части исковых требований — отказать.

Взыскать с Акционерного общества «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» госпошлину в доход бюджета города Москвы в сумме 600 руб.»,

установила:

Б.М. с учетом уточнений обратился в суд с иском к АО «ММЗ «АВАНГАРД», просил признать незаконными и отменить приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности N 13 от 16.01.2018, N 15 от 16.01.2018, N 16 от 16.01.2018, N 28 от 23.01.2018, N 36 от 26.01.2018, N 65 от 26.01.2018, распоряжение N 10 о командировании на полигон «Капустин Яр», восстановить на работе в должности начальника службы безопасности и режима, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере 285 000 руб. за каждый незаконный приказ и распоряжение N 10, расходы по оплате услуг представителя 180 000 руб., возложить обязанность выдать дубликат трудовой книжки без записи об увольнении. В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то, что из текста приказов невозможно понять, за какое конкретно нарушение к нему применено дисциплинарное наказание, не указаны дата, время, место, существо нарушения, кроме того, он не ознакомлен с материалами дисциплинарного производства, его доводы и пояснения не приняты ответчиком во внимание. Истец полагает, что приказы изданы с нарушением законодательства, признаки дисциплинарного проступка в его действиях отсутствуют, распоряжение и предоставленные к нему документы составлены с нарушениями. Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого в апелляционных жалобах просят Б.М. и АО «ММЗ «АВАНГАРД».

Изучив материалы дела, заслушав объяснения истца и его представителя — Б.М., представителей ответчика — С., А., заключение прокурора, обсудив доводы апелляционных жалоб, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены судебного решения. В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в

решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину. Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

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.

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.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу п. 33 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных 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 трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

В силу п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей,

а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

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 законам, 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.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что на основании трудового договора от 15.09.2017 N 283/17 истец принят на работу в АО «ММЗ «АВАНГАРД» на должность начальника безопасности и режима.

Приказом от 26.01.2018 N 65 Б.М. уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Проверяя доводы истца о незаконности его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд установил, что ранее истец неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности: приказом N 13 от 16.01.2018, N 14 от 16.01.2018, N 15 от 16.01.2018, N 16 от 16.01.2018, N 28 от 23.01.2018, N 36 от 26.01.2018.

Решением Головинского районного суда г. Москвы от 06.03.2018, вступившим в законную силу 06.07.2018, приказ N 14 признан незаконным в части, касающейся применения дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.

Приказом от 16.01.2018 N 13 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, а именно невыполнения требований п. п. 2.5.7, 2.5.9 Правил внутреннего трудового распорядка Общества, а именно использование Интернета в личных целях, просмотр интернет-сайтов, тематика которых не соответствует содержанию работы.

Основанием для наложения указанного взыскания явились докладная записка советника генерального директора... от 27.09.2017 N 1.

Из докладной записки с приложенными лог-файлами сервиса усматривается, что средствами объективного контроля было выявлено неоднократное использование Б.М. интернета на рабочем месте для просмотра интернет-сайтов, не имеющих отношение к функциональным обязанностям начальника службы безопасности и режима.

Приказом от 16.01.2018 N 15 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» истец привлечен к дисциплинарному взысканию в виде замечания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, невыполнение требований п. п. 2.5.7, 2.5.9 Правил внутреннего трудового распорядка Общества, выразившееся в использовании интернета на рабочем месте в личных целях, просмотре интернет-сайтов, не имеющих отношение к функциональным обязанностям.

Основанием привлечения истца к указанному дисциплинарному взысканию послужила докладная записка N 1 советника генерального директора... от 27.09.2018, согласно которой средствами объективного контроля выявлено неоднократное использование рабочего компьютера... в личных целях.

Признавая незаконными указанные приказы, суд пришел к выводу о том, что ответчиком

нарушен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку истец, в нарушение требований ст. 193 ТК РФ, привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение идентичных действий в один и тот же период и нарушение одних и тех же пунктов Правил внутреннего трудового распорядка общества. Кроме того, из уведомлений ответчика в адрес истца о даче объяснений в письменном виде по факту дисциплинарного проступка невозможно установить о каком проступке идет речь, дате или периоде его совершения. Также судебная коллегия соглашается с выводами суда относительно срока привлечения истца к дисциплинарным проступкам, поскольку обстоятельства использования Б.В. интернета в личных целях выявлены работодателем в конце 2016 — начале 2017 года, тогда как приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности вынесены 16.01.2018, то есть с пропуском установленного срока.

Учитывая, что приказы от 16.01.2018 N 13 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» и N 15 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» признаны незаконными, в силу ст. 237 ТК РФ суд взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда с учетом всех обстоятельств данного дела, в размере 10 000 руб., а также расходы на оплату услуг представителя 10 000 руб.

Приказом от 16.01.2018 N 16 «О допущенных нарушениях порядка использования ПЭВМ и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, невыполнение требований п. 2.5.7 и 2.5.10 Правил внутреннего трудового распорядка Общества, а именно использование рабочего компьютера в личных целях, выразившееся в хранении на рабочем компьютере и использовании материалов, не имеющих отношение к функциональным обязанностям.

Основанием для наложения указанного взыскания явился акт N 25-17 от 29.09.2017 осмотра персонального компьютера.

10.01.2018 истцом были представлены объяснения, согласно которым пояснений он дать не может, поскольку не изложены факты нарушений.

Приказом от 23.01.2018 N 28 «О допущенных нарушениях и применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, выразившееся в невыполнении требований п. п. 2.4.1, 2.4.2, 2.4.3., 2.4.5, 2.5.10 Правил внутреннего трудового распорядка Общества, а именно вход в информационную систему Общества с использованием чужого логина и пароля, использование имущества Общества (рабочего компьютера и принтера) в личных целях для подготовки и распечатки обращений личного характера. С приказом истец ознакомлен 24.01.2018.

Основанием применения к истцу дисциплинарного взыскания послужила служебная записка от 17.01.2018 N 25/14 начальника управления N 25 Ф.

Проверяя законность применения к истцу дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора, суд первой инстанции установил, что истцом нарушены Правила внутреннего трудового распорядка Общества, условий трудового договора, в связи с чем у ответчика имелись основания для наложения взысканий.

Судебная коллегия не находит оснований не согласиться с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они не противоречат материалам дела, нормам права.

Так, в соответствии с ч. 4 п. 4.9 Положения «О парольной защите информационной автоматизированной системы ОАО «ММЗ «Авангард» запрещено осуществлять вход в информационную систему с использованием чужих идентификаторов и паролей.

Кроме того, свидетель Ф. подтвердил, что уникальное имя компьютера и имя домена закреплены за определенным пользователем, а предоставляя доступ третьим лицам к компьютеру со своей учетной записи, истец нес риск неблагоприятных последствий. Как пояснил свидетель Д., работая на компьютере под учетной записью Б.М., он личных файлов, в том числе музыки, иных материалов, не сохранял, под своей учетной записью документов за подписью истца не распечатывал.

Приказом N 36 от 26.01.2018 «О применении дисциплинарного взыскания в отношении Б.М.» на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием для данного дисциплинарного взыскания явились: отказ от исполнения приказа N 16 от 16.01.2018 об убытии в служебную командировку, отсутствие на работе на полигоне Капустин Яр в г. Знаменск 18, 19, 22 и 23 января 2018 года и невыполнение служебного задания, а также ранее имеющиеся дисциплинарные взыскания, примененные приказами от 16.01.2018 N 13, от 16.01.2018 N 14, от 06.01.2018 N 15, от 16.01.2018 N 16, от 23.01.2018 N

28.

Так, в целях исполнения указания АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей» от 26.12.2017 N 18-1356 Ш «По принятию исчерпывающих мер по антитеррористической защищенности» издано распоряжение по АО «ММЗ «Авангард» от 16.01.2018 N 10 «О направлении в командировку на объект предприятия (полигон Капустин-Яр) начальника службы безопасности и режима Б.М.» и подготовлено соответствующее служебное задание.

Приказом N 16 от 16.01.2018 истцу предписано 18.01.2018 убыть сроком до 07.02.2018 на объект Общества в г. Знаменск Астраханской области, военный полигон «Капустин Яр», для выполнения указанного служебного задания, с предоставлением письменного отчета по итогам работы. Документы о командировании были выданы истцу на руки, а также выплачены денежные средства для приобретения билетов к месту командировки и обратно и суточные на весь срок командировки, однако указанные денежные средства были возвращены в кассу предприятия 18.01.2018. С указанным приказом истец ознакомлен в тот же день, уведомил об отказе от исполнения приказа о командировании и выполнении служебного задания в письменном виде, указывая, что поручения не входят в круг его служебных (трудовых) обязанностей, определенных трудовым договором и должностными инструкциями.

Приказом от 26.01.2018 N 65 «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (Увольнении)» истец уволен с работы 26.01.2018 в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя — в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Проверяя законность применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суд первой инстанции установил, что распоряжение и приказ о командировании истца вынесены в рамках полномочий работодателя и трудовых обязанностей работника, в связи с чем правовых оснований для признания их незаконными не имеется.

Установив указанные обстоятельства и оценив представленные доказательства в совокупности, в том числе положения должностной инструкции и трудового договора истца, Правил внутреннего трудового распорядка, суд пришел к правильному выводу о том, что факт нарушения должностных обязанностей имел место, мог являться основанием для наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения с учетом ранее наложенных дисциплинарных взысканий, порядок его применения, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, был соблюден.

Исходя из указанного, суд обоснованно отказал истцу в удовлетворении требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

При этом наложенные дисциплинарные взыскания приказом N 16 от 16.01.2018 в виде замечания, приказом N 28 от 23.01.2018 в виде выговора, приказом N 36 от 26.01.2018 в виде увольнения, соответствуют тяжести совершенных дисциплинарных проступков, учитывая специфику профессии истца, нарушений, установленных ст. 193 ТК РФ не допущено, процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдена.

Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что дисциплинарные взыскания, наложенные на истца не являются идентичными, поскольку имеют разное значение, одно из которых связано с нецелевым использованием имущества работодателя в рабочее время, а другое также связано нарушением норм морали и нравственности, служебной дисциплины в коллективе, неосновательны, поскольку основанием для вынесения двух приказов N 13 и N 15 явилась одна докладная записка, нарушение истцом одних и тех же пунктов Правил внутреннего трудового распорядка Общества.

Доводы жалобы истца о том, что за выполнение распоряжения ответчика о командировании на полигон «Капустин Яр» он мог быть привлечен к административной ответственности и, кроме того, работодателем не представлены денежные средства для проживания истца, несостоятельны, поскольку на период командирования истцу представлено бесплатное жилое помещение — дом, принадлежащий на праве собственности ответчику, а привлечение истца к административной ответственности носит предположительный характер, при этом оформление пропуска, а также допуск на территорию ЗАТО возложено на бюро пропусков войсковой части 15644.

Ссылки истца о том, что со стороны работодателя оказывалось давление с целью увольнения по собственному желанию, не опровергают выводы суда по существу заявленных требований,

а потому не свидетельствуют о незаконности судебного постановления.

Доводы истца о несогласии с выраженными в решении выводами суда об отказе в удовлетворении заявленных требований, не могут служить основанием к отмене постановленного судом решения и удовлетворению требований истца, поскольку сводятся к изложению обстоятельств дела, переоценке обстоятельств и доказательств по делу. При этом, суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Иные доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, с которой судебная коллегия соглашается, правовые основания для иной оценки представленных сторонами и исследованных судом доказательств отсутствуют. Доводы апелляционной жалобы не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке.

Разрешая спор, суд правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, дал им надлежащую правовую оценку и постановил законное и обоснованное решение.

Нарушений норм материального и процессуального права, влекущих отмену решения, судом допущено не было.

Таким образом, оснований, предусмотренных ст. 330 ГПК Российской Федерации для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Головинского районного суда города Москвы от 17 октября 2018 года оставить без изменения, апелляционные жалобы Берга... и акционерного общества «Московский машиностроительный завод «АВАНГАРД» — без удовлетворения.