

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 21 марта 2019 г. по делу N 11-3194/2019

Судья Максимова Н.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда в составе: председательствующего Давыдовой Т.И. судей Галимовой Р.М., Шушкевич О.В. при секретаре У.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Х. на решение Калининского районного суда г. Челябинска от 18 декабря 2018 года по иску Х. к акционерному обществу «Тандер» о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания, взыскании компенсации морального вреда. Заслушав доклад судьи Галимовой Р.М. об обстоятельствах дела, доводах апелляционной жалобы, выслушав объяснения представителя истца Х. — Н., поддержавшей доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика ООО «Тандер» — Ш., возражавшего относительно доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия

установила:

Х. обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Тандер» о признании незаконным и отмене приказа *** от 22 мая 2018 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, взыскании компенсации морального вреда в размере 1 000 рублей (л.д. 3). В обоснование иска истец указала, что состоит в трудовых отношениях с ответчиком, с 16 октября 2014 года работает в должности *** в службе экономической безопасности Челябинского гипермаркета «Магнит». Приказом *** от 22 мая 2018 года к ней было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, в связи с тем, что на ее рабочем столе в ее смену находился принадлежащий ей флеш-накопитель SanDisk N sdcz50-008g, содержащий видеозаписи из программы «Трассир» сотрудников гипермаркета, скрины корпоративной переписки, отчеты сотрудников, график рабочего времени, что, по мнению работодателя, является нарушением п. 5.12 должностной инструкции. Истец полагает, что указанный выше приказ является незаконным и подлежит отмене, поскольку она не была поставлена в известность о запрете использования личных сменных носителей. Действиями ответчика, связанными с необоснованным привлечением к дисциплинарной ответственности, истцу причинены нравственные страдания, которые она оценивает в 1 000 рублей.

Истец Х. в судебном заседании участия не принимала.

Представитель истца Н. в судебном заседании настаивала на удовлетворении иска.

Представитель ответчика АО «Тандер» — Ш. в судебном заседании возражал против удовлетворения иска.

Решением суда в удовлетворении исковых требований Х. отказано.

В апелляционной жалобе истец просит решение суда отменить. Указывает, судом не учтено, что объяснения истца были затребованы по факту копирования информации, составляющей коммерческую тайну; истец не была ознакомлена с приложением N 3 к Положению о коммерческой тайне, а наличие информации составляющей коммерческую тайну на флеш-накопителе ответчиком не представлено; при трудоустройстве истец не была ознакомлена со Стандартом использования сменных носителей и телекоммуникационных устройств; судом не дана оценка тому, что из буквального содержания приказа *** от 22 мая 2018 г. следует, что истица нарушила не пункт 3.3 Инструкции, а п. 3.2 Стандарта; судом не принято во внимание, что истец не обладает специальными познаниями и термин «периферийное устройство» истице не знаком, а в инструкции расшифровка указанного понятия отсутствует; вывод суда о том, что истец обязана была знакомиться не только со Стандартом по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, обновленным 31 октября 2017 г., но и использовать его в своей работе, но данной обязанностью пренебрегла, является необоснованным, поскольку в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан знакомить работников с принимаемыми локальными

актами, что также закреплено в п. 2.7 трудового договора.

Истец Х. о времени и месте рассмотрения дела судом апелляционной инстанции надлежащим образом извещена заказной почтовой корреспонденцией с обратным уведомлением о вручении (л.д. 199), также посредством телефонограммы (л.д. 202), в суд апелляционной инстанции не явилась, причины неявки не сообщила, поэтому судебная коллегия в соответствии со ст. 327 и ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в ее отсутствие. Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Согласно положениям ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник, в том числе, обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Согласно ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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 Трудового кодекса Российской Федерации 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Как следует из материалов дела, 16 октября 2014 года между АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), с одной стороны, и Х., с другой стороны, заключен трудовой договор N 26619/2-14, в соответствии с условиями которого последняя с 16 октября 2014 года была принята на работу в качестве *** в подразделение — Службу экономической безопасности по адресу: (л.д. 46-50) В тот же день ответчиком был издан приказ о приеме работника на работу N *** от 16 октября 2014 г. (л.д. 45).

Как следует из листа ознакомления с локальными нормативными актами (л.д. 53) при трудоустройстве Х. была ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), Положением об оплате труда работников АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), Стандартом поведения персонала магазина «Магнит», Должностной инструкцией, Инструкцией сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности, Положением о коммерческой тайне АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), Положением о защите персональных данных работников АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), Межотраслевыми правилами обеспечения работников типовыми нормами выдачи СИЗ, Регламентом категорирования информации, представленной в электронном виде в авторизованных информационных системах АО «Тандер» (ранее ЗАО «Тандер»), Инструкцией по охране труда общей для всех профессий, Инструкцией по охране труда при приеме пиара, Инструкцией по охране труда при проведении погрузочно-разгрузочных работ, Инструкцией по охране труда при использовании промышленного транспорта.

В соответствии с п. 5.12 Должностной инструкции *** службы экономической безопасности гипермаркета «Магнит», утвержденной директором группы ГМ 04 сентября 2014 г., ***несет, в том числе дисциплинарную ответственность в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в частности за соблюдение требований информационной безопасности в компании в соответствии с действующими регламентами, инструкциями и положениями (л.д. 9-10).

Согласно п. 3.2 Стандарта по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, обновленного 31 октября 2017 г., использование телекоммуникационного оборудования возможно только на автоматизированном рабочем месте, которое приведено к стандарту компании. В случае если это мобильное устройство — необходимо зарегистрировать его в Службе технического сопровождения Департамента управления информационными технологиями (л.д. 87-90).

Указанный выше Стандарт по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств является приложением к Инструкции по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности.

Как следует из п. 3.3 Инструкции по использованию информационных ресурсов и

обеспечению информационной безопасности, обновленной 07 ноября 2017 года, сотрудникам компании категорически запрещается, в том числе самовольно подключать периферийные устройства или устанавливать дополнительные любые программные средства (л.д. 82-86).

Стандартом по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, обновленным 31 октября 2017 года, предусмотрено, что под периферийным устройством необходимо понимать внешние по отношению к системному блоку компьютера устройства (USB-флеш, внешний CD-ROM, внешний жесткий диск, VPN-ключ, e-token).

Инструкцией сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности, утвержденной Генеральным директором ЗАО «Тандер» 17 декабря 2013 г., с которой истец была ознакомлена, действующей на момент трудоустройства Х., также было предусмотрено, что сотрудникам компании категорически запрещается вносить какие-либо изменения в конфигурацию аппаратно-программных средств ПЭВМ, подключать периферийные устройства или устанавливать дополнительно любые программные средства (пункт 3.3)(л.д. 127-131).

Согласно приложению N 1 к вышеуказанной Инструкции — Стандарту по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, запрещается самостоятельное подключение к ПЭВМ любых периферийных устройств. Доступ к USB-nQpTaM и портам ввода-вывода других типов по умолчанию запрещен. В подразделениях процедура копирования (записи) информации производится системотехниками только с разрешения директора подразделения. При необходимости использования сменных носителей на компьютере пользователя оформляется заявка на открытие доступа.

Из служебной записки и объяснительной старшего смены гипермаркета «Магнит» *** от 23 апреля 2018 года (л.д. 66, 68), служебной записки руководителя службы экономической безопасности гипермаркета «Магнит» *** от 23 апреля 2018 года (л.д. 62), служебной записки заместителя директора гипермаркета «Магнит» *** от 23 апреля 2018 года (л.д. 69) следует, что 23 апреля 2018 года в комнате видеонаблюдения в служебном компьютере Х. W997420VIDEO, IP адрес 10.3.62.80 был обнаружен подключенный флеш-накопитель SanDisk Nsdcz50-008g.

В ходе проверки на вышеуказанном флеш-накопителе SanDisk Nsdcz50-008g обнаружены: личные фотографии ***Х.; большое количество фотографий и видеозаписей из программы «Трассир» сотрудников гипермаркета, покупателей; скрины корпоративной переписки через электронную почту; скрины программы Тандер-склад; фотографии журналов гипермаркета; отчеты сотрудников службы экономической безопасности; график рабочего времени сотрудников службы экономической безопасности. Также в ходе проверки установлено, что вышеуказанный флеш-накопитель SanDisk Nsdcz50-008g принадлежит Х.

Об обнаружении незарегистрированного в АО «Тандер» флеш-носителя, подключенного к рабочему компьютеру ***в комнате видеонаблюдения вышеуказанными лицами составлен соответствующий акт (л.д. 67).

24 апреля 2018 года ***службы экономической безопасности АО «Тандер» Х. вручено уведомление о необходимости предоставления письменного объяснения в двухдневный срок (л.д. 63).

Как следует из письменных пояснений сотрудника АО «Тандер» *** от 24 апреля 2018 года, Х. было вручено уведомление о необходимости предоставления письменного объяснения, при этом руководитель службы экономической безопасности ***уточнял у Х. факт принадлежности ей флеш-накопителя SanDisk Nsdcz50-008g, она данное обстоятельство не отрицала, поясняла, что копировала информацию для себя, для суда (л.д. 70).

Как следует из письменных объяснений истца от 25 апреля 2018 года, п. 5.12 она не нарушала (л.д. 64).

Как следует из заключения служебной проверки по факту нарушения должностной инструкции и нормативных документов АО «Тандер» *** СЭБ Х., составленного руководителем СЭБ Г. 18 мая 2018 года (л.д. 65), в действиях Х. усматривается нарушение п. 5.12 должностной инструкции ***, п. 3.2 Стандарта по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств.

Приказом директора гипермаркета «Магнит» *** от 22 мая 2018 года Х. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора в связи с нарушением п. 5.12 должностной инструкции *** ***, п. 3.2 Стандарта по использованию сменных носителей и

телекоммуникационных устройств (л.д. 60-61).

Как следует из вышеуказанного приказа, 23 апреля 2018 года в гипермаркете «Магнит» по адресу: , в комнате видеонаблюдения в служебном компьютере W997420VIDEO, ГР адрес 10.3.62.80 был обнаружен подключенный флеш-накопитель SanDisk Nsdcz50-008g. В ходе проверки на вышеуказанном флеш-накопителе SanDisk Nsdcz50-008g обнаружены: личные фотографии ***Х.; большое количество фотографий и видеозаписей из программы «Трассир» сотрудников гипермаркета, покупателей; скрины корпоративной переписки через электронную почту; скрины программы Тандер-склад; фотографии журналов гипермаркета; отчеты сотрудников службы экономической безопасности; график рабочего времени сотрудников службы экономической безопасности. Также в ходе проверки установлено, что вышеуказанный флеш-накопитель SanDisk Nsdcz50-008g принадлежит Х.

С указанным приказом Х. ознакомлена 22 мая 2018 г.

Показаниями свидетеля ***, работающей ***в АО «Тандер», данными в суде первой инстанции, подтвержден алгоритм использования сменных носителей и телекоммуникационных устройств в сети гипермаркетов «Магнит», изложенный в вышеуказанном Стандарте (л.д. 178 оборот — 179).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Х., суд первой инстанции исходил из доказанности совершения истцом дисциплинарного проступка, выразившегося в самовольном подключении периферийного устройства (флеш-накопителя) к системному блоку своего персонального рабочего компьютера в нарушение пункта 5.12 должностной инструкции и п. 3.2 Стандарта по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств; порядок наложения дисциплинарного проступка работодателем был соблюден, при применении меры дисциплинарного взыскания работодателем учтено предшествующие поведение истца и отношение к труду, неоднократное привлечение ее к дисциплинарной ответственности.

Отклоняя доводы стороны истца о не ознакомлении истицы со Стандартом по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, об отсутствии у истца понимания термина «периферийное устройство», суд указал, что не только Стандартом по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, обновленным 31 октября 2017 г., но и Инструкцией сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности, утвержденной Генеральным директором ЗАО «Тандер» 17 декабря 2013 г., с которой истец была ознакомлена при трудоустройстве, был предусмотрен категорический запрет подключать периферийные устройства, а в Стандарте изложен алгоритм использования таких сменных носителей, а именно: после получения разрешения; при неясности использования локальных актов, изложенных в нем понятий истец не была лишена возможности обратиться к работодателю за разъяснениями; в силу п. 4.18 должностной инструкции, с которой истец была ознакомлена при трудоустройстве, она должна была принимать к действию все документы информационного характера, рассылаемые на электронные адреса сотрудников, в том числе использовать вышеуказанный Стандарт по использованию сменных носителей, обновленный 31 октября 2017 г., однако этой обязанностью истец пренебрегла.

Указанные выводы соответствуют фактическим обстоятельствам дела, основаны на законе, поэтому являются правильными.

Доводы апелляционной жалобы истца о непринятии судом во внимание, что объяснения истца были затребованы по факту копирования информации, составляющей коммерческую тайну, не состоятельны, так как в требовании дать объяснения от 24 апреля 2018 г. также указано на нарушение п. 5.2 должностной инструкции и п. 3.2 Стандарта по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств в связи с обнаружением флеш-накопителя, а из письменных объяснений истца от 25 апреля 2018 г. следует, что п. 5.2 она не нарушала, то есть объяснения фактически даны по факту подключения флеш-накопителя (л.д. 6-7).

Доводы апелляционной жалобы истца о непринятии судом во внимание, что истец не была ознакомлена с приложением N 3 к Положению о коммерческой тайне, а наличие информации, составляющей коммерческую тайну на флеш-накопителе ответчиком не представлено; не состоятельны, так как истец привлечена к дисциплинарной ответственности за самовольное подключение флеш-накопителя к компьютеру.

Доводы апелляционной жалобы истца о непринятии судом во внимание, что при трудоустройстве истец не была ознакомлена со Стандартом использования сменных носителей и телекоммуникационных устройств, не состоятельны, так как опровергаются листом ознакомления с локальными актами с подписями истца датированными 16 октября 2014 г., среди которых указана в пункте 7 «Инструкция сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности», напротив данного пункта подпись истца имеется. Стандарт использования сменных носителей и телекоммуникационных устройств является приложением к указанной Инструкции сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности (л.д. 88).

Кроме того, как правильно указал суд в решении, истец не только была ознакомлена при трудоустройстве с указанным Стандартом, но и в силу п. 4.18 должностной инструкции (л.д. 9-10, 54-55) истец была обязана знакомиться со Стандартом использования сменных носителей и телекоммуникационных устройств в обновленном виде, и что как ранее действовавшими локальными актами, так и действующими в настоящее время локальными актами работодателя, предусмотрен запрет использовать периферийные устройства и было дано понятие периферийных устройств, о чем истцу было изначально известно. Факт использования на рабочем компьютере флеш-накопителя истицей не оспаривался. Вина истца в совершении данного дисциплинарного проступка установлена и подтверждена. В связи с изложенным не состоятельны и доводы апелляционной жалобы истца о том, что судом не дана оценка тому, что из буквального содержания приказа *** от 22 мая 2018 г. истица нарушила не пункт 3.3 Инструкции, а п. 3.2 Стандарта; судом не принято во внимание, что истец не обладает специальными познаниями и термин «периферийное устройство» истице не знаком, а в инструкции расшифровка указанного понятия отсутствует; вывод суда о том, что истец обязана была знакомиться не только со Стандартом по использованию сменных носителей и телекоммуникационных устройств, обновленным 31 октября 2017 г., но и использовать его в своей работе, но данной обязанностью пренебрегла, является необоснованным, поскольку в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан знакомить работников с принимаемыми локальными актами, что также закреплено в п. 2.7 трудового договора.

Кроме того, суд сослался на пункт 3.3 Инструкции сотрудникам компании по использованию информационных ресурсов и обеспечению информационной безопасности в обоснование того довода, что истец, ознакомленная с этой Инструкцией под роспись, предусматривающей категорический запрет самовольно подключать периферийные устройства, изначально еще при трудоустройстве знала о данном запрете, однако этот запрет истец нарушила, данное положение пункта 3.3 Инструкции полностью согласуется с пунктом 3.2 Стандарта, нарушение которого вменяется истцу.

Судебная коллегия также полагает необходимым отметить, что вопреки доводам истца о незнании, непонимании терминов, в частности, периферийного устройства, в силу пункта 4.2 должностной инструкции, которой истец должна была руководствоваться, с которой изначально была ознакомлена, *** обязан знать и умело использовать все 10 возможности имеющейся видеоаппаратуры, программного обеспечения (л.д. 54).

В апелляционной жалобе не приведено доводов и доказательств, опровергающих установленные судом первой инстанции обстоятельства и выводы.

Судебная коллегия не находит оснований для отмены решения, поскольку представленным доказательствам дана надлежащая правовая оценка в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, правильно применены нормы материального права, нарушений норм процессуального закона при разрешении спора не допущено.

Руководствуясь ст. ст. 327 — 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 18 декабря 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Х. — без удовлетворения.

