

Судья Дроздова Т.И. Судья-докладчик Астафьева О.Ю.

**По делу № 33-2352/14 АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ 26 марта 2014 года г. Иркутск**

Судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда в составе:

председательствующего Гуревской Л.С.,

судей Кравченко Е.Г., Астафьевой О.Ю.,

с участием прокурора отдела прокуратуры Иркутской области Швецовой А.А.

при секретаре Мартиросян К.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чистяковой П.А. к Обществу с ограниченной ответственностью «Т.» о признании незаконным приказа о наложении взыскания в виде выговора, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

по апелляционной жалобе истца Чистяковой П.А.

на решение Падунского районного суда города Братска Иркутской области от 17 декабря 2013 года,

**УСТАНОВИЛА:**

В обоснование исковых требований Чистякова П.А. указала, что приказом № <номер изъят> от <дата изъята> года она была принята на работу в филиал г. Ангарска Общества с ограниченной ответственностью «Т.» в отдел учета взаиморасчетов с контрагентами в г. Братск управления бухгалтерского, налогового учета и отчетности в г. Братск на должность <данные изъяты> с <дата изъята>. Местом исполнения ею трудовых обязанностей являлся отдел, расположенный по адресу: <адрес изъят>.

Приказом № <номер изъят> от <дата изъята> в отношении неё было применено дисциплинарное взыскание в виде <данные изъяты> за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. А приказом № <номер изъят> от <дата изъята> трудовой договор с ней расторгнут по инициативе работодателя по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Считает приказы № <номер изъят> и № <номер изъят> незаконными, нарушающими её конституционные и трудовые права.

Ею не было допущено нарушение трудовой дисциплины, за которое она могла быть подвергнута дисциплинарному взысканию. Она надлежаще исполняла свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором и должностной инструкцией. Компьютерную технику в личных целях она не использовала, пользовалась ею только для служебных нужд. Корпоративную электронную почтовую систему для отправки и получения сообщений использовала только в нерабочее время, в те дни, когда объем работы не позволял производить переписку по личной почте по причине длительного нахождения в АКБ (даже до 23 часов). Причем, следует отметить, что данная переписка носила личный характер, не ставила под угрозу безопасность предприятия. Проведенной служебной проверкой было установлено, что никаких вредоносных компьютерных программ на компьютере не обнаружено. Коммерческую тайну предприятия она так же не разглашала.

Считает, что она не совершала дисциплинарного проступка, а поэтому у работодателя не было оснований для наложения на неё дисциплинарного взыскания, приказ № <номер изъят> является незаконным.

Незаконным считает и приказ об её увольнении по инициативе работодателя. Поскольку, если приказ № <номер изъят> будет признан судом незаконным, то оснований для увольнения её по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ не будет, других дисциплинарных взысканий она не имела.

Состав дисциплинарного правонарушения, как неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей, будет иметь место лишь в случае отсутствия уважительности причин такого неисполнения. Допущенные же ею незначительные нарушения в оформлении бухгалтерских документов являются единичным случаем и следствием большого количества работы в период отчета, а так же её болезненного состояния. Работодателем грубо нарушались требования об охране труда, рабочий день практически ежедневно начинался в 9 часов и заканчивался в 22-23 часа. Она является инвалидом <данные изъяты> группы, страдает <данные изъяты> . Соответственно при таком режиме работы она не могла сохранять в течение 13-14 часов предельное внимание. С учетом указанных обстоятельств, считает, что ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей имело место по уважительной причине, спровоцировано нарушением трудового законодательства о режиме труда и отдыха со стороны работодателя.

Просит признать незаконными приказ № <номер изъят> о привлечении её к дисциплинарной ответственности и наложении взыскания в виде <данные изъяты> за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и приказ № <номер изъят> о расторжении с нею трудового договора по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ; восстановить её на работе в Обществе с ограниченной ответственностью «Т.», филиал г. Ангарск, в отдел учета взаиморасчетов с контрагентами в г. Братск управления бухгалтерского, налогового учета и отчетности в г. Братск, на должность <данные изъяты> с <дата изъята>; взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Т.» в её пользу заработную плату за время вынужденного прогула за период с <дата изъята> в размере <данные изъяты> рублей.

Решением Падунского районного суда города Братска Иркутской области от 17 декабря 2013 года в удовлетворении исковых требований Чистяковой П.А. было отказано в полном объеме.

В апелляционной жалобе истец Чистякова П.А. просит решение суда отменить, как незаконное и необоснованное, и принять новое решение об удовлетворении заявленных исковых требований.

В обоснование доводов жалобы истец Чистякова П.А. указала, что суд необоснованно отверг ее доводы о постоянно увеличивающемся объеме работ, и не соответствии объема работ ее состоянию здоровья.

Неправильно суд оценил и представленную ею программу реабилитации инвалида и сделал вывод, что согласно этой программе она может работать экономистом, и при этом ограничений по этой должности не установлено. Безосновательно отверг суд ее доводы о нарушении со стороны работодателя требований безопасности и охраны труда, повлиявших на ненадлежащее исполнение ею трудовых обязанностей.

Судом не учтено, что она является инвалидом <данные изъяты> , направлена была на работу ОГУ «Центр занятости населения г. Братска» на должность делопроизводителя, но на такую должность она принята не была, а приняли ее на должность специалиста 1

категории в отдел взаиморасчетов с контрагентами в г. Братске управления бухгалтерского налогового учета и отчетности в г. Братске. Она была вынуждена согласиться на данную работу, поскольку для поддержания здоровья ей необходимы денежные средства для приобретения медикаментов, полноценного питания, поддержания нормального жизненного уровня. Имеющиеся нарушения в работе были вызваны увеличением объема работы, связанной с нервно-психическими нагрузками, отсутствием условий на работе способствующих соблюдению ею диеты, режима питания, возможности введения инсулиновых препаратов, то есть ее болезненным состоянием, уважительными причинами. Неправильным считает вывод суда, что личная переписка на работе повлияла на надлежащее исполнение ею трудовых обязанностей. Суд без достаточных оснований отказал ей в истребовании сведений электронной фиксации времени прохода через турникет в здание, должностной инструкции Фагиной Е.В., вызове инспектора по охране труда, в связи с чем она не смогла сопоставить объем работы Фагиной с ее объемом работы и предоставить пояснения инспектора по охране труда по поводу нарушений со стороны ответчика требований безопасности и охраны труда.

В возражениях на апелляционную жалобу представитель ответчика по доверенности Толстова М.Н. и помощник прокурора района Гранина Ю.Ю. просят оставить решение без изменения, а апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Заслушав доклад судьи Астафьевой О.Ю., выслушав представителей ООО «Т.» по доверенностям Толстову М.Н. и Курушина А.А., согласившихся с решением суда, заключение прокурора Швецовой А.А. согласной с решением суда, проверив обстоятельства дела в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены судебного решения.

Разрешая спор, суд определил все обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно применил нормы трудового законодательства, дал надлежащую оценку представленным доказательствам в их совокупности в соответствии с требованиями ст. 59, 60, 67 ГПК РФ.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Статья 193 Трудового кодекса РФ предусматривает, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее шести месяцев со дня совершения проступка. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

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

Судом установлено, что Чистякова П.А. была принята на работу в ООО «Т.» на должность специалиста 1 категории, ей был установлен нормированный рабочий день с перерывом на отдых и питание.

Приказом от <номер изъят> в отношении истца было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора по факту неправомерного использования в период с <дата изъята> на рабочем месте и в рабочее время служебной компьютерной техники и корпоративной электронной почтовой системы в личных целях, что повлекло создание реальной угрозы обеспечению безопасности информационных систем работодателя ООО «Т.» и его заказчика ООО «В.».

Как видно из материалов дела, со своими трудовыми обязанностями, установленными пунктами 2.1.2, 2.1.10 трудового договора от <дата изъята> № <номер изъят>, подпунктами 6.2.6 и 7.4.13 Регламента использования электронной почтовой системы ООО «Т.», утвержденного приказом ООО «Т.» (далее - «Общество») от <дата изъята> № <номер изъят>, пунктом 9.3 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Т.», пунктами 2.12, 2.15 должностной инструкции специалиста <данные изъяты> отдела учета взаиморасчетов с контрагентами в г. Братск управления бухгалтерского, налогового учета и отчетности в г. Братск филиала ООО «Т.» в г. Ангарске от <дата изъята>, запрещающих использование средств ЭПС для отправки сообщений, не связанных с выполнением служебных обязанностей, и для личной переписки истец была ознакомлена, о чем подтвердила в судебном заседании.

Доводы о том, что использование Чистяковой П.А. электронной почтовой системы в личных целях не повлияло на рабочий процесс и убытков компании не принесло, были тщательно проверены судом первой инстанции и судебной коллегией отклоняются. В соответствии с Регламентом использования электронной почтовой системы ООО «Т.» она является составной частью корпоративной почтовой системы Единой информационной системы ОАО «Т.».

В заключении по результатам проведения служебного расследования от <дата изъята> особо отмечено, что использование Чистяковой П.А. корпоративной ЭПС в личных целях, а также отправка и прием электронных почтовых сообщений от внешних источников в период с <дата изъята> само по себе создавало реальную угрозу обеспечению безопасности информационных систем Общества и Заказчика (ООО «В.»), поскольку могло привести не только к заражению автоматизированного рабочего места вредоносными программами, но и к разглашению конфиденциальной информации, к которой Чистякова П.А. была допущена по роду исполнения своих должностных обязанностей.

В результате анализа сведений о времени пребывания Чистяковой П.А. в здании АБК ООО «В.» в период с <дата изъята> и сопоставления объема, содержания электронных почтовых сообщений по корпоративной ЭПС, отправленных (полученных) в этот период со служебного компьютера указанного работника, было выявлено, что свое рабочее время и предоставленное для исполнения трудовых обязанностей имущество работодателя в период с <дата изъята> Чистякова П.А. использовала в личных целях в ущерб реализации своей непосредственной трудовой функции.

Согласно копии служебной записки начальника отдела взаиморасчетов с контрагентами г. Братск от <дата изъята>, с <дата изъята> в период составления отчетности ООО «В.» за первое полугодие 2013, <данные изъяты> отдела учета и взаиморасчетов с контрагентами управления бухгалтерского учета и отчетности в г. Братск Чистяковой П.А. были нарушены сроки возврата заказчику первичных документов, без отражения на учете, и неверно составлена расшифровка строки баланса <данные изъяты> .

Установив соблюдение работодателем требований ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ и отсутствие нарушений порядка наложения дисциплинарного взыскания, суд первой инстанции обоснованно отказал в удовлетворении требований о признании приказа от <дата изъята> незаконным.

Обсуждая законность приказа ООО «Т.» от <дата изъята> № <номер изъят> об увольнении Чистяковой П.А. на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, суд проверил факт нарушения Чистяковой П.А. исполнения трудовых обязанностей.

Судом было установлено, что приказом ООО «Т.» филиал в г. Ангарске № <номер изъят> от <дата изъята> была создана комиссия по проверке порядка и правил ведения бухгалтерского учета отдела учета расчетов с контрагентами в связи с проверкой ведения бухгалтерского учета и отчетности ООО «В.».

В соответствии с копией акта от <дата изъята> о нарушениях, выявленных по итогам проверки порядка и правил ведения бухгалтерского учета в отделе учета взаиморасчетов с контрагентами в г. Братск управления бухгалтерского, налогового учета и отчетности в г. Братск, филиала ООО «Т.» в г. Ангарске, утвержденного директором филиала <дата изъята>, по итогам проверки комиссией выявлены нарушения Чистяковой П.А.:

- по учету банковских гарантий на счете <данные изъята> «Обеспечение обязательств и платежей полученных», это повлекло за собой в частности искажение данных, отраженных в бухгалтерской отчетности ООО «В.» по строке <данные изъята> «Обеспечение обязательств полученные» формы 1 за апрель 2013 г.;

- по учету банковских операций на счетах <данные изъята> «<данные изъята> », <данные изъята> «<данные изъята> », это повлекло в частности искажение данных, отраженных в составе расходов, учитываемых в целях исчисления налога на прибыль ООО «В.»;

- по учету расчетов по претензиям на счете <данные изъята> , что повлекло за собой, недоимку по налогу на прибыль за различные периоды, в том числе в результате допущенных нарушений Чистяковой П.А. – <данные изъята> руб. и возникновение риска уплаты пеней, а также к отвлечению денежных средств ООО «В.»;

- по учету расчётов с подрядчиками на счете <данные изъята> «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», это повлекло за собой, в частности, искажение данных, отраженных в составе расходов, учитываемых в целях налога на прибыль ООО «В.».

Также, согласно копии письма ООО «В.» от <дата изъята>, адресованного директору филиала ООО «Т.» в г. Ангарске, ООО «В.» было выявлено, что в учете ООО «В.» систематически неверно отражаются расходы и доходы по претензиям в части периода признания расходов и доходов, что приводит к неверному отнесению расходов/доходов по соответствующим отчетным периодам, искажению налоговой базы по налогу на прибыль, необоснованному завышению/занижению уплаты данного налога за соответствующий период и, как следствие, отвлечение средств ООО «В.».

В частности, только за период январь-июль 2013 года в учете ООО «В.» несвоевременно отражены доходы по претензиям на сумму более <данные изъята> руб., а также несвоевременно начислен и уплачен налог на прибыль на сумму более <данные изъята> руб.

Кроме того, вследствие несвоевременного отражения расходов по претензиям в бюджет уплачен излишне начисленный налог на прибыль, отвлечены из оборота денежные средства ООО «В.».



Оценивая правомерность увольнения истца по основаниям п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, суд пришел к обоснованному выводу о том, что в ходе судебного разбирательства работодателем представлены доказательства, с достоверностью подтверждающие факты неоднократного неисполнения Чистяковой П.А. своих трудовых обязанностей.

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

В соответствии с п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 года № 2 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.

Как усматривается из материалов дела, приказом от <дата изъята> № <номер изъят> к Чистяковой П.А. применено дисциплинарное взыскание за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, правомерность наложения дисциплинарного взыскания судом проверена, доказательств снятия взыскания до истечения года со дня применения не представлено.

Таким образом, совокупностью доказательств полностью подтверждается факт неоднократного неисполнения Чистяковой П.А. трудовых обязанностей и вывод суда о том, что у работодателя имелись основания для ее увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, является обоснованным.

Судом также проверено соблюдение работодателем требований части 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ, а также порядка увольнения (ст. 193 ТК РФ) и нарушений, влекущих признание действий работодателя незаконными и восстановление истца на работе, не установлено. Доводы о незначительности совершенных Чистяковой П.А. проступков опровергаются материалами дела и основаны на личной оценке истца.

Суд дал надлежащую оценку всем обстоятельствам дела, с учетом доводов Чистяковой П.А., которую судебная коллегия признает обоснованной.

Доводы апелляционной жалобы повторяют позицию истца, данную им в суде первой инстанции, обоснованно проверенную судом первой инстанции и на оценку решения суда при проверке его законности и обоснованности не влияют.

Доводы Чистяковой П.А. о том, что она имела постоянно необоснованно увеличивающийся объем работы, с которым не справлялась по состоянию здоровья, были предметом оценки суда первой инстанции, им была дана правильная оценка. Судом было указано, что истец, действительно, выполняла обязанности временно отсутствующих специалистов на основании дополнительных соглашений к трудовому договору, за исполнение которых ей производилась доплата. Все дополнительные соглашения содержат условие о праве работника досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы. Однако, истец таким правом не воспользовалась, следовательно, реально оценивала свои возможности. Возражений по объему возложенных на нее обязанностей не имела, также как и уведомлений о недостаточности квалификации для выполнения возложенных на нее дополнительных обязанностей.

Доводы апелляционной жалобы о том, что судом не учтено наличие у Чистяковой П.А. заболевания и инвалидности, также судебной коллегией отклоняются как не основанные на материалах дела.

При разрешении спора суд первой инстанции данные доводы рассмотрел и верно указал, что истцу, как инвалиду, в отличие от других сотрудников был установлен нормированный рабочий день, а сам по себе факт наличия у истца инвалидности не освобождает её от обязанности добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а также не освобождает от ответственности за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, за невыполнение или несвоевременное выполнение локальных нормативных актов работодателя.

Доводы жалобы о необоснованном отказе в истребовании сведений о должностных обязанностях Фадиной Е.В. и вызове в качестве свидетеля специалиста по охране труда несостоятельны. Поскольку как видно из протокола судебного заседания 17.12.2013 судом данное ходатайство было рассмотрено и отказано в его удовлетворении. При этом, как усматривается из материалов дела Фадин Е.В. и Чистякова П.А. занимали разные должности, и соответственно не имеет значение должностные обязанности Фадиной Е.В. при рассмотрении настоящего спора. Доводам истца об уважительности неисполнения надлежащим образом трудовых обязанностей в связи с наличием заболевания судом дана обоснованная оценка, в том числе и с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Судом сделан обоснованный вывод, что сам по себе факт наличия у истца инвалидности не освобождает ее от обязанности добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, и не освобождает от ответственности за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей. При этом как видно из направления на работу ОГУ «Центр занятости населения города Братска» 12.01.2011 Чистякова П.А. с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида была направлена на работу и рекомендовалась на должность специалиста в ООО «Т.».

При таких обстоятельствах судебная коллегия признает решение суда законным, обоснованным и не подлежащим отмене по доводам апелляционной жалобы.

Руководствуясь ст.ст. 327.1, 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда

**ОПРЕДЕЛИЛА:**

решение Падунского районного суда города Братска Иркутской области от 17 декабря 2013 года по данному делу оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Чистяковой П.А. – без удовлетворения.

Председательствующий Л.С. Гуревская

Судьи Е.Г. Кравченко О.Ю. Астафьева