

Судья Никулина А.Л. дело № 33-17652/2017

А П Е Л Л Я Ц И О Н Н О Е О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г.Екатеринбург 10.10.2017

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего Волковой Я.Ю., судей Сорокиной С.В. и Редозубовой Т.Л., при секретаре Исаевой О.К., рассмотрела в открытом судебном заседании 10.10.2017 гражданское дело

по иску Овсянниковой Р.П. к Государственному автономному учреждению культуры Свердловской области «Свердловский государственный областной Дворец народного творчества» об отмене дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе истца на решение Орджоникидзевского районного суда г.Екатеринбурга Свердловской области от 17.07.2017.

Заслушав доклад судьи Сорокиной С.В., объяснения истца, ее представителя Малых О.И., представителя ответчика Нестеровой И.Ю., судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

истец Овсянникова Р.П. обратилась в суд с вышеназванным иском. В обоснование требований указала, что в период с (/ /) по (/ /) работала в Государственном автономном учреждении культуры Свердловской области «Свердловский государственный областной Дворец народного творчества» в должности контролера в отделе организационной работы с посетителями. Приказом от (/ /) № истец была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за грубое и неуважительное (некорректное) поведение по отношению к руководителю отдела творческих коллективов и клубных формирований Сусловой Н.А.

Считает, что дисциплинарное взыскание было применено неправомерно, так как в соответствии с трудовым законодательством дисциплинарное взыскание применяется за дисциплинарный проступок, а именно за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Из приказа № от (/ /) не следует о неисполнении или ненадлежащем исполнении ею трудовых обязанностей, указано только субъективное понятие грубого некорректного поведения по отношению к другой сотруднице. Дисциплинарное взыскание применено в отсутствие какой-либо проверки, исследования материалов, без установления ее вины. Правила внутреннего трудового распорядка, на которые имеется ссылка в оспариваемом приказе, при трудоустройстве не были предоставлены ей для ознакомления. При даче объяснений она указывала, что вся ситуация вышла из-за того, что (/ /) к истцу подошла сотрудница Сулова Н.А. и сделала замечание, что истец не каждый раз проверяет пропуски у детей. В ответ истец сказала, что проверяет каждый раз, если не верят, то пусть проверяют сами. В связи с чем, и была подана докладная. При этом в приказе не указано на факт нарушения истцом трудовых обязанностей в связи с проверкой пропусков, имеется ссылка лишь на поведение по отношению к другой сотруднице. Истец не считает свое поведение некорректным или грубым, данное понятие очень субъективно, никаких других замечаний по поводу своего поведения истец не получала, свои трудовые обязанности всегда

выполняла добросовестно. Сложившаяся ситуация причинила истцу тяжелые нравственные страдания, стала причиной увольнения.

С учетом изложенного просит суд отменить дисциплинарное взыскание в виде замечания по приказу от (/ /) № взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей.

Решением Орджоникидзевского районного суда г.Екатеринбурга Свердловской области от 17.07.2017 в удовлетворении исковых требований истца было отказано.

В апелляционной жалобе истец Овсянникова Р.П. решение суда просит отменить и принять новый судебный акт об удовлетворении исковых требований. В обоснование жалобы указывает, что не была ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики служебного поведения, должностной инструкцией. Представленная в материалы дела должностная инструкция за 2011 год не может быть принята во внимание, поскольку трудовой договор с истцом заключен (/ /). Полагает, что ответчиком не доказан факт неисполнения или ненадлежащего исполнения истцом трудовых обязанностей. В соответствии с должностной инструкцией трудовая обязанность по проверке пропусков у истца отсутствует. Сотрудник Сулова Н.А. не является ее руководителем. Таким образом, истец получила замечание от лица, не являющегося ее руководителем, и не в связи с ее должностными обязанностями. Считает, что поведение сотрудника не является его трудовой обязанностью. Понятие «грубое и неуважительное поведение» является оценочной категорией.

В возражении на апелляционную жалобу ответчик просит решение суда первой инстанции оставить без изменения, в удовлетворении жалобы истца отказать.

В заседании суда апелляционной инстанции истец Овсянникова Р.П., ее представитель Малых О.И. доводы апелляционной жалобы поддержали.

Представитель ответчика Нестерова И.Ю. в судебном заседании просила решение суда первой инстанции оставить без изменения, жалобу истца – без удовлетворения.

Проверив законность и обоснованность обжалуемого решения суда, согласно требованиям ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, исходя из доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно ст. ст. 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В силу положений 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 дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

Порядок и процедура наложения дисциплинарного взыскания работодателем на работника регламентирована положениями ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с правовой позицией, изложенной п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дела 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.).

Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2).

Приказом от (/ /) N 8 л/с контролер отдела по организационной работе с посетителями Овсянникова Р.П. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей и нарушением п.3.3.4 Правил внутреннего трудового распорядка, выразившихся в грубом и неуважительном (некорректном) поведении по отношению к руководителю отдела творческих коллективов и клубных формирований Суловой Н.А.

Основанием для привлечения Овсянниковой Р.П. к дисциплинарной ответственности послужило грубое и неуважительное поведение работника по отношению к руководителю отдела, указанное в докладной записке от (/ /), квалифицированное работодателем как не отвечающее требованиям корректности, уважительности и вежливости.

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к обоснованным выводам о том, что у работодателя имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, которые соответствуют фактическим обстоятельствам дела, подтверждаются письменными доказательствами, имеющимися в деле.

Судом установлено, что (/ /) при осуществлении контроля за деятельностью контролеров начальником отдела Сусловой Н.А. в адрес Овсянниковой Р.П. было сделано замечание, что ею не у всех участников творческих коллективов проверяются пропуска. На данное замечание Овсянникова Р.П. ответила: «Если не верите, то проверяйте сами».

В объяснении от (/ /) истец Овсянникова Р.П. обстоятельства произошедшего не оспаривала, указала, что учет свою ошибку, в дальнейшем будет более корректной.

В соответствии с п.1.4 должностной инструкцией контролер в своей работе руководствуется правилами внутреннего трудового распорядка. Контролер должен уметь общаться с людьми, быть коммуникабельным.

Согласно п.3.3.4 Правил внутреннего трудового распорядка работники учреждения обязаны уважительно относиться к посетителям учреждения, обеспечивать высокую культуру их обслуживания, а также к другим работникам и администрации.

В абзаце 2 п.4.17 Кодекса этики служебного поведения закреплено правило, что в служебном поведении работника недопустимы грубость, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

С учетом изложенного, суд первой инстанции сделал обоснованный вывод о нарушении истцом Овсянниковой Р.П. требований локальных нормативных актов ответчика.

Вопреки доводам апелляционной жалобы истец в установленном порядке при заключении трудового договора был ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики служебного поведения, о чем свидетельствует его подпись в трудовом договоре, ознакомлен с должностной инструкцией.

Доводы апелляционной жалобы об отсутствии в действиях работника дисциплинарного проступка, являлись предметом исследования суда первой инстанции и его оценки, направлены на иное толкование норм материального права и иную оценку собранных по делу доказательств.

Позиция истца о том, что поведение сотрудника не входит в его трудовые обязанности, в связи с чем дисциплинарное взыскание применено быть не может, несостоятельна, противоречат приведенному выше нормативно-правовому регулированию спорных отношений, основана на субъективном толковании норм трудового законодательства.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель принял во внимание обстоятельства, при которых был совершен проступок, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации). С учетом изложенного мера дисциплинарного воздействия, примененная в отношении Овсянниковой Р.П. соответствует тяжести проступка, является справедливой и обоснованной в связи с чем, суд пришел к верному выводу о соразмерности примененного ответчиком к истцу дисциплинарного взыскания в виде замечания.

Как видно из постановленного решения, каждое представленное суду доказательство (в том числе, письменные доказательства, объяснения сторон) оценены судом с точки зрения их относимости, допустимости и достоверности. Судом первой

инстанции оценены достаточность и взаимная связь всех собранных по делу доказательств в их совокупности, в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Результаты оценки доказательств суд отразил в постановленном решении.

Поскольку нарушение трудовых прав истца привлечением к дисциплинарной ответственности не установлено, то исходя из положений ст. ст. 22, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, разъяснений, содержащихся в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд первой инстанции правомерно не установил оснований для компенсации Овсянниковой Р.П. морального вреда.

Иных доводов, опровергающих выводы суда, апелляционная жалоба не содержит. Ее содержание по существу содержит иную, ошибочную трактовку существа спорных правоотношений и норм материального права их регулирующих, что основанием к отмене решения явиться не может.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловными основаниями для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено.

Руководствуясь ст. ст. 320, 327.1, 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Орджоникидзевского районного суда г.Екатеринбурга Свердловской области от 17.07.2017 оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Овсянниковой Р.П. – без удовлетворения.

Председательствующий:
Судьи:

Волкова Я.Ю.
Сорокина С.В.
Редозубова

Г.Л.