

# САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. №33-1171/2018

Судья Добрынина А.Н.

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Санкт-Петербург 10 января 2018 года

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего	Медведкиной В.А.
судей	Грибиненко Н.Н. Мелешко Н.В.
при секретаре	Шаповаловой Н.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело №2-4147/2017 по апелляционной жалобе Акционерного общества «Вимм-Билль-Данн» на решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 20 сентября 2017 года по иску СОВ к Акционерному обществу «Вимм-Билль-Данн» о признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания, взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Медведкиной В.А., объяснения представителя ответчика <...> С.Е., поддержавшего доводы жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

### УСТАНОВИЛА:

<...> О.В. обратилась в суд с иском к Акционерному обществу «Вимм-Билль-Данн» (далее – АО), в котором просила отменить приказ о применении дисциплинарного взыскания, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей. В обоснование заявленных требований указала, что 27.03.2006 между сторонами был заключен трудовой договор №52/06, в соответствии с которым истица была принята на работу на должности мастера на участок глазированных сырков и творожных масс. За время исполнения трудовых обязанностей истица не подвергалась дисциплинарным взысканиям, имела поощрения со стороны руководства. 21.11.2016 работником участка <...> А.В. была написана докладная записка с просьбой рассмотреть вопрос о применении в отношении истицы дисциплинарного взыскания в связи с тем, что она создает напряженную атмосферу в цеху, которая приводит к регулярным ссорам между работниками цеха, резко высказывается в адрес работников, доводит их до слез. Она считает докладную записку бездоказательной, необоснованной, поскольку <...> А.В. систематически не соблюдает правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции, о чем истица неоднократно докладывала начальнику цеха <...> С.П. Полагает, что <...> А.В. оклеветал ее на почве личной неприязни.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 20 сентября 2017 года требования <...> О.В. удовлетворены частично.

Суд признал незаконным приказ специалиста по администрированию персонала филиала «Балтийское молоко» АО «Вимм-Билль-Данн» <...> И.В. №6-К от 12 января 2017 года о применении к <...> О.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора, взыскал с АО

«Вимм-Билль-Данн» в пользу <...> О.В. компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей.

В удовлетворении остальной части требования о взыскании компенсации морального вреда отказано. С АО «Вимм-Билль-Данн» взыскана государственная пошлина в размере 600 рублей.

В апелляционной жалобе ответчик просит решение отменить, ссылаясь на неправильное установление судом обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения спора, и нарушение норм материального права.

<...> О.В. о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы извещена надлежащим образом, в судебное заседание не явилась, о причинах неявки не сообщила, не просила об отложении рассмотрения дела. При указанных обстоятельствах в силу положений части 1 статьи 327, части 3 статьи 167 ГПК РФ судебная коллегия не усматривает препятствий для рассмотрения дела в ее отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Удовлетворяя требования истца, суд первой инстанции руководствуясь положениями статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу об отмене приказа, поскольку в нем не указано, в чем выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение <...> О.В. возложенных на нее трудовых обязанностей.

Также суд указал, что в докладной записке <...> А. В. не содержится сведений о нарушении <...> О.В. конкретных положений должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актов; содержание записки докладной записки <...> А.В. лишь свидетельствует о личных неприязненных отношениях, сложившихся между <...> О.В. и <...> А.В. как ее подчиненным, данные, содержащиеся в записке, являются оценочным суждением <...> А.В..

Судебная коллегия, проверив доводы жалобы, об отсутствии оснований для признания приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, приходит к следующему.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину.

В силу статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплиной труда является обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу пункта 2 части 1 статьи 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 том числе, выговор.

В силу части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со статьей 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.

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.

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.

В пункте 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение 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.).

Взыскание налагается при соблюдении процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности и в установленные законом сроки.

При этом, в силу действующего законодательства, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к применению дисциплинарного взыскания, в действительности имело место; работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания, учтена тяжесть совершенного проступка.

Таким образом, в силу вышеприведенных 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.

Противоправность действий или бездействий 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 (бездействия) 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.

Из материалов дела усматривается, что 27.03.2006 между <...> (ранее Булаевой) О. В. и ОАО «Молочный комбинат «Балтийское молоко» (в настоящее время - АО «Вимм-Билль-Данн») заключен трудовой договор, в соответствии с которым <...> О. В. принята на должность мастера в участок глазированных сырков и творожных масс (л.д. 47-52), ознакомлена с должностной инструкцией (л.д. 53-60), правилами внутреннего трудового распорядка (л.д. 84-85), приказом №357-к от 26.11.2014 о дополнительных мерах по обеспечению безопасности труда и повышению дисциплины труда на предприятии (л.д. 94-95).

21.11.2016 оператором участка глазированных сырков и творожных масс <...> А.В. на имя начальника цеха <...> С.П. написана докладная записка с просьбой принять меры в отношении мастера смены производства <...> О.В., которая провоцирует нездоровую обстановку в коллективе в рабочее время, превышает свои полномочия, переходя на личности, задевает личностные отношения сотрудников, занимается обсуждением частной жизни сотрудников, не считается с пожеланиями членов коллектива для стабильного производственного процесса; 21.11.2016 около 17-00 <...> О.В. подошла к <...> А.В. и в саркастической форме тоном приказа указала ему заменить «ее больную подругу» <...> Н. Р. (л.д. 96-97).

21.11.2016 начальником цеха <...> С.П. в адрес директора по работе с персоналом написана докладная записка с просьбой о рассмотрении вопроса о вынесении дисциплинарного взыскания в отношении <...> О.В. в связи с неоднократным неэтичным поведением сотрудника, невыполнением распоряжений начальника участка, невыполнением должностной инструкции (раздел №2 пп. 1, 2, 7, 25), невыполнением приказа от 26.11.2014, произошедшим 21.11.2016 (л.д. 98).

Согласно пункту 1 должностной инструкции работник обязан руководствоваться в своей деятельности настоящей должностной инструкцией.

Согласно пункту 2 инстанции работник обязан соблюдать действующее законодательство, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты, Политики, стандарты и процедуры Компании, связанных с выполняемой деятельностью.

В силу пункта 7 инструкции работник обязан знать и применять в работе ключевые компетенции и связанные с ними модели поведения, проявление которых требуется от всех сотрудников для достижения общих целей Компании.

Согласно пункту 25 должностной инструкции работник обязан контролировать соблюдение рабочих правил охраны труда и техники безопасности, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, способствовать созданию в коллективе обстановки взаимной помощи и заботливости, развитию у работников чувства ответственности и заинтересованности в своевременном и качественном выполнении производственных заданий.

Согласно пункту 1 приказа №357-к от 26.11.2014, всем работникам предприятия при исполнении своих трудовых обязанностей приказано соблюдать дисциплину труда, включая: вежливые, корректные взаимоотношения между работниками, а также с третьими лицами, допущение оскорблений, насильственных действий (в том числе с применением физической силы), и другие формы неэтичного поведения.

23.11.2016 поступила докладная записка от оператора УГС <...> Н.Р. с жалобами на поведение <...> О.В. (л.д. 103-1 11).

24.11.2016 от оператора производственной линии по розливу молока и молочной продукции поступила докладная записка о том, что <...> О.В. вмешивается в его рабочий процесс, указывает в приказном тоне, что ему нужно делать в данный момент, дает поручения, не относящиеся к работе (л.д. 99).

24.11.2016 начальником цеха <...> С.П. вновь составлена докладная записка с требованием привлечь <...> О.В. к дисциплинарной ответственности в связи с произошедшим 23.11.2016 (л.д. 100).

29.11.2016 оператором <...> В.А. написана служебная записка с просьбой принять меры в отношении <...> О.В., т.к. в процессе рабочей смены она заставляет выполнять санитарные смены во время фасовки продукта, указывает сотрудникам на ворота, просит сотрудников написать заявления на увольнение в целях экономии, переходит на личности, разжигает коллективный конфликт (л.д. 102).

30.11.2016 <...> С.П. составлена третья докладная записка с аналогичным требованием в связи с произошедшим 29.11.2016 (л.д. 101).

02.12.2016 <...> С.П. составлена докладная записка о неэтичном поведении <...> О.В. 01.12.2016 (л.д. 112) на основании служебной записки <...> Е.В. (л.д. 113).

Таким образом, судебной коллегией установлено, что в указанных докладных записках указаны допущенные истицей нарушения, а именно неэтичное поведение во время исполнения своих трудовых обязанностей.

11.01.2017 составлено уведомление о предоставлении <...> О.В. письменных объяснений по факту, изложенному в акте о произошедшем событии от 21.11.2016 (л.д. 114).

12.01.2017 <...> О.В. написана объяснительная записка (л.д. 115).

12.01.2017 специалистом по администрированию персонала <...> И.В. вынесен приказ о применении в отношении <...> О.В. дисциплинарного взыскания в виде выговора «в связи с ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей» (л.д. 116). С указанным приказом <...> О.В. ознакомлена 12.01.2017, о чем свидетельствует ее подпись.

Основаниями к приказу указаны следующие документы: докладная записка от 21.11.2016 от начальника участка <...> С.П., акт об обращении работника УГС и ТМ с вопросом надлежащего исполнения <...> О.В. своих должностных обязанностей от 21.11.2016, уведомление о предоставлении письменных объяснений от 11.01.2017, докладная записка <...> А.В. от 21.11.2016, выписка из ПВТР, должностная инструкция мастера Селиверстовой О.В..

Исходя из вышеизложенного, судебная коллегия, руководствуясь положениями статей 2, 21, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, оценив представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, приходит к выводу о законности наложения на истца дисциплинарного взыскания приказом №6-К от 12.01.2017, поскольку у ответчика имелись основания для объявления истцу выговора при подтверждении факта нарушения истцом пунктов 1, 2, 7 и 25 должностной инстанции №17-05, с которой под роспись она была ознакомлена.

Не указание в приказе о применении дисциплинарного взыскания к <...> О.В. конкретных нарушений, за которые она привлекается к ответственности, не свидетельствует о нарушении порядка привлечения истицы к дисциплинарной ответственности.

Также судебная коллегия приходит к выводу о том, что порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком соблюден, тяжесть проступка учтена.

Не подлежат также удовлетворению требований о взыскании компенсации морального вреда, поскольку указанные требования являются производными от основных.

Таким образом, решение суд подлежит отмене с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении заявленных требований.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

#### ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 20 сентября 2017 года отменить. Принять по делу новое решение.

В удовлетворении заявленных требований СОВ к Акционерному обществу «Вимм-Билль-Данн» о признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания, взыскании компенсации морального вреда отказать.

Председательствующий:

Судьи: