

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 ноября 2017 г. по делу N 33-4401/2017

Судья Софронов П.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) в составе председательствующего судьи Бережновой О.Н., судей Топорковой С.А., Федоровой Г.А. при секретаре Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании дело по апелляционной жалобе истца на решение Нерюнгринского городского суда РС (Я) от 30 августа 2017 года, которым по делу по иску Г. к Акционерному обществу Холдинговая компания "Якутуголь" о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания и мер воздействия незаконным и его отмене

постановлено:

В удовлетворении искового заявления Г. к Акционерному обществу Холдинговая компания "Якутуголь" о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания и мер воздействия незаконным отказать.

Заслушав доклад судьи Топорковой С.А., пояснения представителя ответчика К., судебная коллегия

установила:

Г. обратилась в суд с иском к АО ХК "Якутскуголь" об отмене дисциплинарного взыскания, взыскании премии за май 2017 года, ссылаясь на то, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях в должности ***** с 13.08.2014 г. Приказом ответчика от 04 июля 2017 года N... была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение возложенных на нее служебных обязанностей, выразившихся в несвоевременном приходе на работу и

раннем уходе с работы, что является нарушением требований п. 2 раздела 4 Правил внутреннего трудового распорядка для работников АО ХК "Якутуголь". Полагает наложение дисциплинарного взыскания незаконным, поскольку с указанными правилами внутреннего трудового распорядка не была ознакомлена. Время прибытия и убытия на работу было оговорено с руководством устно, кроме того, указала, что пользуется общественным транспортом, время движения которого от нее не зависит, в связи с чем считает, что установленный порядок не нарушала.

Ответчик иск не признал, просил в удовлетворении исковых требований Г. отказать.

Судом вынесено вышеуказанное решение, с которым не согласилась Г. и обратилась в суд с апелляционной жалобой, в которой просит отменить решение суда, направить дело на новое рассмотрение в ином составе суда. В обоснование жалобы указала, что судом неправомерно были приняты в качестве допустимых доказательств, сведения, полученные из автоматизированной системы пропуска сотрудников, поскольку достоверность и законность указанных сведений судом установлена не была. Указанные сведения относятся к персональным данным сотрудников. Указала, что ответчиком не представлено допустимых и относимых доказательств нарушения ею трудовой дисциплины. Полагает, что первичным учетным документом по учету рабочего времени является табель учета рабочего времени, согласно которому за апрель и май 2017 года отработала полную норму рабочих часов, что свидетельствует о добросовестном выполнении ею своих трудовых обязанностей. Кроме того, указала, что с правилами трудового распорядка, действующими у работодателя, ознакомлена не была. График работы был согласован с непосредственным руководителем..... Б., от которой не поступало каких-либо замечаний за нарушение ею рабочего времени за апрель - май 2017 г. Следовательно, суд при принятии решения не основывался на всестороннем, полном и объективном исследовании представленных доказательств, что послужило основанием для принятия неправомерного решения.

Истец Г. о месте и времени судебного заседания надлежаще извещена, о причинах неявки в суд апелляционной инстанции не сообщила.

В силу [ч. 1 ст. 327](#), [ч. 3 ст. 167](#) Гражданского процессуального кодекса РФ неявка лиц, участвующих в деле и извещенных о времени и месте рассмотрения дела, не является препятствием к разбирательству дела в суде апелляционной инстанции. Учитывая изложенное, судебная коллегия считает возможным рассмотреть апелляционную жалобу в отсутствие истца.

Судебная коллегия, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к выводу об оставлении решения суда без изменения по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Из материалов дела следует, что Г. состоит с ответчиком в трудовых отношениях в должности ***** с 19.08.2014 года.

Приказом N... от 04 июля 2017 года за совершение дисциплинарного проступка Г. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение возложенных служебных обязанностей, выразившихся в несвоевременном приходе на работу и раннего ухода с работы, что является нарушением требований п. 2 раздела 4 Правил внутреннего трудового распорядка для работников АО ХК "Якутуголь". Кроме этого, указанным приказом истец лишена премии за май 2017 года в размере 100% (л.д. 3). Основанием для издания приказа явилась докладная записка ***** Т., объяснительная истца.

Из докладной записки ***** Т. от 11.06.2017 г. усматривается, что на основании полученных от дирекции по безопасности данных автоматических систем контроля пропуска сотрудников на территорию филиалов АТА, РМЗ за апрель - май 2017 г. установлено нарушение отдельными сотрудниками дирекции по персоналу требований раздела 4 Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций в части своевременности явки на работу, в том числе получения предварительного разрешения непосредственного руководителя, в связи с чем просил согласовать применение мер воздействия в виде объявления выговора с лишением премии в размере 100% к Г. (л.д. 14).

Оспаривая приказ о дисциплинарной ответственности, истец полагает, что дисциплинарный проступок с ее стороны отсутствует.

Между тем, судебная коллегия не может согласиться с указанными доводами истца по следующим обстоятельствам.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 21 Трудового кодекса РФ). Виновное неисполнение данных требований может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде выговора.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Исходя из разъяснений, содержащихся в [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", обязанность доказать совершение работником проступка и соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания возлагается на работодателя. Таким образом, на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к объявлению выговора, в действительности имело место и могло являться основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Из утвержденных в 2016 году правил внутреннего трудового распорядка для работников АО ХК "Якутуголь" (раздел 4) установлено, что работник обязан своевременно являться на работу в соответствии с установленным режимом рабочего времени (л.д. 31). Разделом 8 указанных правил установлено, что началом рабочего времени считается момент прихода работника на рабочее место, а окончанием рабочего времени - уход с рабочего места по окончании смены (л.д. 43).

Приложением N 2 к коллективному договору на 2016 - 2019 года, заключенному между АО ХК "Якутуголь" и Территориальной профсоюзной общественной организацией работников АО ХК "Якутуголь", установлен режим рабочего времени для работников аппарата управления с 36 часовой неделей, которым определено время начала работы - 08 час. 00 мин. и окончание - 17 час. 12 мин. (л.д. 33).

Из данных автоматической пропускной системы следует, что истец в период с октября 2016 г. по май 2017 г. проходила через указанную систему после 8 час. 00 мин. и уходила до 16 час. (л.д. 36 - 40), что свидетельствует о несоблюдении ею режима рабочего времени. Данные обстоятельства нашли свое подтверждение и в объяснительной записке самой Г.

Доводы жалобы о том, что судом неправомерно были приняты в качестве допустимых доказательств сведения, полученные из автоматизированной системы пропуска сотрудников, поскольку достоверность и законность указанных сведений судом установлена не была, а также, что указанные сведения относятся к

персональным данным сотрудников, судебная коллегия находит несостоятельными по следующим обстоятельствам.

В соответствии с [п. 1 ст. 3](#) Федерального закона от 27.07.2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных).

Согласно [п. 5 названной статьи](#) под распространением персональных данных понимаются действия направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.

Таким образом, к персональным данным лица следует относить, прежде всего, его фамилию, имя отчество, дату и место рождения, социальное, имущественное положение, образование, профессию, доходы, а также другую информацию, при которой возможно идентифицировать конкретное лицо.

Установленная автоматизированная система контроля пропуска сотрудников на территорию филиалов АТА, РМЗ в АО ХК "Якутуголь" связана с обеспечением безопасности, в силу чего не является источником получения персональных данных работника по смыслу, предусмотренному в Федеральном [законе](#) "О персональных данных", следовательно, не является раскрытием персональных данных истца и не нарушает вышеуказанный [закон](#).

Также судебная коллегия не может согласиться с доводами истца относительно того, что согласно табелю учета рабочего времени за апрель и май 2017 года она отработала полную норму рабочих часов, что свидетельствует о добросовестном выполнении ею своих трудовых обязательств, поскольку время появления на рабочем месте и ухода не фиксируется в таблице учета рабочего времени, в связи с чем указанный табель не может являться доказательством своевременного появления и ухода работника с рабочего места.

Довод жалобы о том, что истец не была ознакомлена с правилами трудового распорядка, действующими у работодателя опровергаются материалами дела, из которых судом правильно установлено, что истец ознакомлена с коллективным договором, и, как следствие, с приложениями к нему 16 августа 2016 года, что подтверждается распиской истца (л.д. 48).

Другие доводы, приведенные истцом в апелляционной жалобе, не могут являться основанием к отмене судебного решения, поскольку они не опровергают выводов суда, а повторяют правовую позицию истца, выраженную Г. в суде первой инстанции. Представленные доказательства были исследованы судом и им дана правильная оценка, которая отражена в решении суда.

С учетом приведенных норм материального права и установленных по делу обстоятельств, судебная коллегия полагает, что у ответчика имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора, поскольку был соблюден установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания, факт совершения истцом дисциплинарного проступка нашел свое подтверждение, письменные объяснения у истца были истребованы, сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком были соблюдены, при выборе меры дисциплинарного воздействия ответчиком были учтены степень вины и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, его тяжесть, в связи с чем судебная коллегия приходит к выводу, что судом первой инстанции постановлено правильное и законное решение об отказе в удовлетворении иска.

Поскольку судом первой инстанции установлено, что истец обоснованно привлечена к дисциплинарной ответственности, то и выплаты премии за май 2017 года в размере 100%, как стимулирующей выплаты, истец была лишена на законных основаниях.

При таких обстоятельствах оснований для удовлетворения апелляционной жалобы у суда апелляционной инстанции не имеется.

Юридически значимые обстоятельства судом определены правильно, представленным доказательствам дана надлежащая оценка, применен материальный закон, регулирующий возникшие между сторонами отношения, нарушения норм процессуального права, влекущего отмену решения, не допущено, в связи с чем оснований для отмены решения суда первой инстанции в апелляционном порядке не имеется.

Руководствуясь [ст. ст. 328, 329](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Нерюнгринского городского суда РС (Я) от 30 августа 2017 года по делу по иску Г. к Акционерному обществу Холдинговая компания "Якутуголь" о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания и мер воздействия незаконным и его отмене оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия.

Председательствующий

О.Н.БЕРЕЖНОВА

Судьи

Г.А.ФЕДОРОВА

С.А.ТОПОРКОВА