

СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 21 мая 2024 г. N 88-8732/2024

Дело N 2-2656/2023

УИД 72RS0025-01-2021-003264-66

мотивированное определение составлено 31 мая 2024 года

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Давыдовой Т.И.

судей Шушкевич О.В., Руновой Т.Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-2656/2023 по иску С. к обществу с ограниченной ответственностью "РН-Учет" об отмене дисциплинарного взыскания, взыскании невыплаченных премий, процентов, компенсации морального и материального вреда,

по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью "РН-Учет" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 18 декабря 2023 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Шушкевич О.В. об обстоятельствах дела, принятых судебных актах, доводах кассационной жалобы, пояснения представителя ответчика общества с ограниченной ответственностью "РН-Учет" - 3., поддержавшего доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

С. обратился с иском к обществу с ограниченной ответственностью "РН-Учет" (далее - ООО "РН-Учет", Общество), с учетом уточнения о признании незаконным приказа от 24 ноября 2020 года N 2, об отмене дисциплинарного взыскания, взыскании материального ущерба в размере 10 000 руб., компенсации морального вреда в размере 500 000 руб., выплате премии за ноябрь 2020 года, годовой премии за 2020 год, взыскании процентов за незаконное пользование чужими денежными средствами, судебных расходов на почтовые отправления.

Требования мотивированы тем, что он работает у ответчика в должности старшего бухгалтера с 01 января 2015 года. Приказом от 24 ноября 2020 года N 2 ему объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины и корпоративной этики. Наложение дисциплинарного взыскания считает необоснованным и незаконным, так как не известна причина вынесения выговора, ответчик отказывается предоставить документы. Трудовую дисциплину и корпоративную этику не нарушал.

Решением Центрального районного суда г. Тюмени от 05 апреля 2023 года исковые требования С. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 18 декабря 2023 года решение Центрального районного суда г. Тюмени от 05 апреля 2023 года отменено, по делу принято новое решение о частичном удовлетворении исковых требований. Приказ от 24 ноября 2020 года N 2 признан незаконным. С ООО "РН-Учет" в пользу С. взыскана премия за ноябрь 2020 года в размере 9 481 руб. 13 коп., премия по итогам 2020 года в размере 20 099 руб. 26 коп., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб., денежная компенсация за задержку выплаты в размере 15 133 руб. 46 коп., судебные расходы на почтовые отправления в размере 519 руб. 90 коп. В удовлетворении остальной части иска отказано. С ООО "РН-Учет" в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 2 141 руб.

В кассационной жалобе ответчик просит отменить апелляционное определение ввиду его незаконности. Указывает на то, что суд апелляционной инстанции пришел к необоснованному выводу о том, что события, послужившие основанием для издания приказа от 24 ноября 2020 года N 2, не имеют отношения к трудовой деятельности истца и непосредственно не связаны с выполнением должностных обязанностей. Данный вывод сделан без учета того, что согласно пункту 7.1 Кодекса деловой и корпоративной этики НК "Роснефть" соблюдение этических норм каждым работником Общества обязательно в отношениях не только с коллегами, но и с деловыми партнерами, иными лицами, включая обеденное время. Правилами внутреннего трудового распорядка ООО "РН-Учет" предусмотрена обязанность сотрудников по соблюдению Кодекса деловой и корпоративной этики в отношении с руководством, коллегами, партнерами и клиентами работодателя. Не допускается некорректное поведение работников, а именно угрозы, грубость, насилие, нецензурные выражения и т.д. Обязанность работника по соблюдению этических норм следует и из должностной инструкции истца. Вывод суда об отсутствии доказательств совершения истцом дисциплинарного проступка, а также доказательств того, что при выборе вида дисциплинарного взыскания работодателем учитывались тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых был совершен этот проступок, а также предшествующее поведение работника, длительность его работы не соответствует фактическим обстоятельствам. Материалы предварительной проверки указывают на неоднократность фактов некорректного поведения истца, суду

представлены сведения о предыдущем поведении истца, его отношении к труду. В нарушение требований гражданского процессуального законодательства суд апелляционной инстанции не дал оценки указанным доказательствам в судебном акте.

Истец С., представитель третьего лица Государственной инспекции труда в Тюменской области в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом. В соответствии со статьями 167, 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия признала возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено данным кодексом.

В силу статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы гражданского дела, судебная коллегия Седьмого кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанции были допущены такого рода нарушения норм материального и процессуального права.

Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что 31 декабря 2014 года между ООО "РН-Учет" и С. заключен трудовой договор N 469, согласно которому он принят на должность старшего специалиста отдела взаимодействия с клиентами филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмень. Согласно пункту 3 трудового договора работник обязан, в том числе выполнять трудовые (должностные) обязанности в соответствии с должностной инструкцией, соблюдать правила трудового внутреннего распорядка Общества, соблюдать этические нормы взаимоотношений с сотрудниками Общества. До подписания трудового договора С. ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка (пункт 12.2).

Приказом от 07 сентября 2017 года N 274-п на основании дополнительного соглашения от 11 сентября 2017 года к трудовому договору от 31 декабря 2014 года N

469 С. переведен старшим бухгалтером филиала ООО "РН-Учет" с рабочим местом в г. Тюмени.

Согласно должностной инструкции старший бухгалтер филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмени: подчиняется заместителю директора филиала по бухгалтерскому учету и отчетности, начальнику Управления по учету активов, начальнику отдела по учету ОС, КВ и НМА; должен знать и руководствоваться в своей работе правилами внутреннего трудового распорядка ООО "РН-Учет", Кодексом деловой корпоративной этики Компании (пункты 5.2, 5.4); обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (пункт 6.32); в рамках Корпоративной системы управления рисками отвечает за обязательное исполнение требований локальных нормативных документов Общества и локальных нормативных документов Компании, введенных в действие в Обществе и регулирующих сферу его деятельности; несет ответственность за несоблюдение трудовой дисциплины (пункты 8б). С указанной инструкцией С. ознакомлен 05 июня 2020 года, о чем имеется его личная подпись.

Согласно Положению ООО "РН-Учет" "Правила внутреннего трудового распорядка" от 15 января 2020 года работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, соблюдать режим рабочего времени и отдыха, не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности (пункты 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5), соблюдать Кодекс деловой и корпоративной этики НК "Роснефть" N ПЗ-01.06 П-01 при взаимодействии с руководством, коллегами, заказчиками (пункт 4.1.15). Работнику запрещается некорректное поведение в отношении других работников, руководителей, партнеров и т.д. (угрозы, грубость, насилие, нецензурные выражения и т.д.) (пункт 4.3.1). Работодатель вправе требовать от работников Общества соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха, соблюдение норм, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной ответственности, в случаях нарушения трудовой дисциплины, проводить служебные расследования (пункты 5.2.5, 5.2.7). Дисциплинарное взыскание применяется в случае совершения работником дисциплинарного проступка, в том числе нарушения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции (пункт 8.2.1). За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (пункт 8.2.2). Порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии со Стандартом ООО "РН-Учет" "Порядок применения дисциплинарного взыскания к работникам Общества, совершившим дисциплинарный проступок" N П2-03 С-0015 ЮЛ-121, право инициировать применение дисциплинарного взыскания к работнику Общества принадлежит руководителю Общества, руководителям верхнего звена, руководителям структурных подразделений, иным уполномоченным должностным лицом - в отношении причиненных работником, а также других работников, совершивших дисциплинарный проступок (пункт 8.4). При применении взыскания должны

учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, результаты предшествующей работы и поведение работника (пункт 8.5.1). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, другого времени, в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации. Месячный срок исчисляется со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения проступка считается день, когда инициатору дисциплинарного взыскания стало известно о совершении работником проступка (пункт 8.5.3). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (пункт 8.5.6). С Правилами внутреннего трудового распорядка С. ознакомлен 25 февраля 2020 года, о чем имеется его личная подпись в листе ознакомления.

Согласно Кодексу деловой и корпоративной этики НК "Роснефть", утвержденному решением Совета директоров ОАО "НК "Роснефть" (протокол от 05 июня 2015 года N 35), введенному в действие приказом от 28 сентября 2015 года N 428, Кодекс является внутренним документом, обязателен для соблюдения каждым руководителем и работником Компании, деловая репутация, авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Компании зависят от каждого. Об этом всегда следует помнить при общении с коллегами, деловыми партнерами (пункт 3), каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение этических норм. Порядок применения норм данного Кодекса обязателен для всех работников, независимо от занимаемой должности и положения в Компании и устанавливается внутренними документами Компании (пункт 7.1). С Кодексом деловой и корпоративной этики ПАО НК "Роснефть" С. ознакомлен лично под роспись 07 декабря 2017 года.

06 ноября 2020 года в адрес филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмени поступило обращение управляющей бизнес-центра "Альянс" ФИО1 от 28 октября 2020 года, в котором она сообщила о том, что С. ежедневно мешает ей и ее подчиненным. Препятствует нормальному рабочему процессу. Отвлекает разговорами на неподобающие темы странного содержания, в том числе сексуального характера. Периодически его приходится выпроваживать из помещений, где он не имеет права находиться. Также на него поступали жалобы от других арендаторов. Просила принять меры в отношении данного сотрудника, оградить ее и сотрудников бизнес-центра "Альянс" от контактов с ним.

Согласно служебной записке от 28 октября 2020 года заместителем директора филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмени по операционной деятельности" осуществлена встреча с ФИО2 для уточнения подробностей инцидента. По результатам встречи установлено, что 28 октября 2020 года в обеденное время С. напугал ФИО4 и ФИО3., которые находились на своих рабочих местах, и оказывал психологическое воздействие на них. Под выражением "на постоянной основе преследует меня на территории бизнес-центра, отвлекает меня неуместными, порой навязчивыми

разговорами странного содержания, в данных разговорах прослеживается сексуальная тематика, также он преследует моих коллег - администраторов бизнес-центра" следует понимать, что С. "реально" предлагал ФИО5. и ее коллегам - администраторам бизнес-центра заняться с ним любовью.

06 ноября 2020 года заместителем директора ООО "РН-Учет" по экономической безопасности - начальником УЭБ по данному инциденту поручено организовать предварительную проверку.

В рамках проверки 09 ноября 2020 года и 11 ноября 2020 года взяты объяснения у сотрудников бизнес-центра ФИО6., которые подтвердили, что С. на постоянной основе преследует их на территории бизнес-центра, отвлекает неуместными, порой навязчивыми, разговорами странного содержания. В данных разговорах прослеживается сексуальная тематика. 28 октября 2020 года С. на рабочем месте ФИО10. сильно напугал ФИО11 своими действиями и разговорами, ее пришлось длительное время успокаивать. Считают поведение С. унижающим и оскорбляющим.

Обстоятельства произошедшего 28 октября 2020 года инцидента также подтверждены в объяснениях ФИО9., работников бизнес-центра "Альянс" со слов ФИО12 подтвердила, что С. в рабочее время отвлекает ее и ее коллег неуместными вопросами сексуального характера, на замечания и просьбы удалиться не реагирует.

Согласно акту от 12 ноября 2020 года С. отказался дать объяснения по данному факту с мотивом "без комментариев".

16 ноября 2020 года составлено заключение о результатах проверки жалобы работников ООО "Деловой Альянс", согласно которому главный специалист ОЭиКБ УЭБ ООО "РН-Учет" полагает необходимым предварительную проверку считать оконченной. Проведение внутреннего расследования считать нецелесообразным, ввиду отсутствия причинения материального ущерба Обществу, а также иных оснований для назначения внутреннего расследования, предусмотренных пунктом 4.2 Положения Общества "Порядок организации и проведения внутренних расследований". На основании статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации к старшему бухгалтеру отдела по учету ОС, КВ и НМЛ филиала Общества в г. Тюмени С. за совершение нарушений трудовой дисциплины и корпоративной этики объявить "выговор". Начальнику отдела по учету ОС, КВ и НМА Управления по учету активов филиала ФИО13. усилить контроль за соблюдением С. Кодекса деловой и корпоративной этики НК "Роснефть", Положения ООО "РН-Учет" "Правила внутреннего трудового распорядка" и иных распорядительных документов Общества.

На уведомление от 17 ноября 2020 года N 1 о представлении письменных объяснений С. составлены акты: от 17 ноября 2020 года об отказе от ознакомления с уведомлением о предоставлении письменных объяснений от 17 ноября 2020 года N 1; от 20 ноября 2020 года об отказе от предоставления письменных объяснений по уведомлению от 17 ноября 2020 года N 1.

Приказом от 24 ноября 2020 года N 2 в связи с нарушением трудовой дисциплины и корпоративной этики на С. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора по факту выявленного нарушения пунктов 5.2, 5.4, 6.32 должностной инструкции старшего бухгалтера отдела по учету ОС, КВ и НМА Управления по учету активов филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмени, а также несоблюдение этических норм, предусмотренных пунктом 7.1 Кодекса деловой и корпоративной этики НК "Роснефть" и пункта 4.3.1 Положения ООО "РН-Учет" "Правила внутреннего распорядка", выразившихся в некорректном поведении в отношении других работников, руководителей и партнеров. Основанием для издания названного приказа явились: заключение о результатах внутреннего расследования УЭБ ООО "РН-Учет" от 16 ноября 2020 года, должностная инструкция старшего бухгалтера отдела по учета ОС, КВ и НМА Управления по учету активов филиала ООО "РН-Учет" в г. Тюмени, акт об отказе представить документы и/или письменное объяснение от 12 ноября 2020 года.

С указанным приказом С. ознакомлен 30 ноября 2020 года, о чем имеется личная подпись (в период с 23 ноября 2020 года по 26 ноября 2020 года С. был временно нетрудоспособен).

В судебном заседании была просмотрена видеозапись, на которой видно, что в кабинет, где находится за рабочим столом девушка, предположительно ФИО15 входит человек, внешне похожий на С., и присаживается на стул напротив девушки. Между ними начинается разговор, девушка берет телефон, после чего С. выходит, и в кабинет заходит другая девушка, предположительно ФИО14. Они начинают о чем-то говорить, в кабинет входит С., ФИО17 резко отбегает в сторону ФИО18, они обе закрывают лицо руками, С. продолжает что-то говорить, на что ФИО16., резко жестикулируя, ему что-то отвечает. С. покидает кабинет, девушки так и сидят с закрытыми руками лицами.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 21, 22, 189, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, оценив представленные доказательства в их совокупности, исходил из того, что в ходе рассмотрения дела факт совершения истцом дисциплинарного проступка, выразившегося в некорректном поведении в отношении других работников, руководителей и партнеров, нашел свое подтверждение, на основании чего пришел к выводу о наличии у работодателя основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, соблюдении работодателем порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности с учетом тяжести совершения проступка.

Поскольку в удовлетворении основного требования истцу отказано, суд первой инстанции не усмотрел оснований для удовлетворения производных требований о взыскании денежных средств, процентов, компенсации материального ущерба и морального вреда, судебных расходов.

Проверяя законность и обоснованность решения суда, суд апелляционной инстанции, не согласился с выводами суда первой инстанции, признав их не

соответствующими обстоятельствам дела, основанными на неправильном применении норм материального и процессуального права.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции, сославшись на вышеприведенные положения трудового законодательства, а также разъяснения, изложенные в пунктах 35, 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", исходил из того, что дисциплинарным проступком может быть признано только виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, заключающееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника, тогда как, события, послужившие основанием для издания приказа от 24 ноября 2020 года N 2, и применение к С. меры дисциплинарного взыскания в виде выговора не имеют отношения к его трудовой деятельности и непосредственно не связаны с выполнением должностных обязанностей; работодателем не предоставлено доказательств совершения С. дисциплинарного проступка.

Также суд апелляционной инстанции отметил, что ответчиком не предоставлены доказательства, свидетельствующие о том, что при выборе вида дисциплинарного взыскания работодателем учитывались тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых был совершен этот проступок, а также предшествующее поведение работника, длительность его работы в ООО "РН-Учет".

Установив, что ответчиком не доказан факт совершения дисциплинарного проступка, а также нарушен порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о незаконности оспариваемого приказа, удовлетворив требования о взыскании с ответчика в пользу С. премии за ноябрь 2020 года в размере 9 481 руб. 13 коп., премии по итогам 2020 года в размере 20 099 руб. 26 коп., компенсации за нарушение сроков выплаты премий в размере 15 133 руб. 46 коп., а также компенсации морального вреда в размере 10 000 руб.

Удовлетворив заявленные требования, суд апелляционной инстанции, руководствуясь положениями части 1 статьи 88, статьи 94, части 1 статьи 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о взыскании с ООО "РН-Учет" в пользу С. почтовых расходов, связанных с направлением корреспонденции в адрес суда и ответчика, в размере 519 руб. 90 коп.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 98, статьей 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции

взыскал с ООО "РН-Учет" в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 2 141 руб.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции не может согласиться с выводами суда апелляционной инстанции, поскольку они основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, сделаны с нарушением норм процессуального права.

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

В силу 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 виде замечания, выговора, а также увольнения по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок и процедура наложения дисциплинарного взыскания работодателем на работника регламентированы положениями статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя, в том числе истребование от работника объяснений, непредставление которых не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Из разъяснений, данных в пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, следует, что 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.).

Согласно пункту 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 работодатель, привлекая работника к дисциплинарной ответственности, должен соблюдать общие принципы юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности, такие, 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом (часть 1). Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались (часть 2).

В силу статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, принимая при этом во внимание совокупность представленных доказательств.

Согласно части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом, выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле (пункты 1, 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Приведенные выше требования процессуального закона в силу абзаца 2 части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации распространяются и на суд апелляционной инстанции.

В соответствии с пунктами 5 и 7 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми

руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционных жалобы, представления.

Согласно пункту 43 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 года N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции", если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и истребовании таких доказательств.

Из указанных положений следует, что оценка доказательств и установление обстоятельств по делу относится к исключительной компетенции судов первой и апелляционной инстанций, при этом суд апелляционной инстанции, приходя к выводу о незаконности решения суда первой инстанции, должен обосновать свои выводы со ссылкой на допущенные судом нарушения норм материального и процессуального права.

Между тем в нарушение требований процессуального закона, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о законности применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора, суд апелляционной инстанции, не установив новых обстоятельств и не исследовав новых дополнительных доказательств по делу, сделал противоположный вывод о незаконности дисциплинарного взыскания, что не соответствует требованиям процессуального закона, касающихся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции указал на то, что вмененный истцу дисциплинарный проступок не имеет отношения к его трудовой деятельности и не связан с выполнением должностных обязанностей.

С таким выводом судебная коллегия согласиться не может.

В соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с данным кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В данном случае к обстоятельствам, имеющим юридическое значение для дела, относилось установление факта нарушения истцом требований локальных актов, соблюдения работодателем порядка и сроков привлечения работника к дисциплинарной ответственности, истребования соответствующих объяснений у работника, соразмерность выбранной меры дисциплинарной ответственности.

При этом оценка всех юридически значимых обстоятельств должна производиться судом по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с учетом их совокупности.

Вышеприведенные юридически значимые обстоятельства судом первой инстанции были установлены и получили надлежащую правовую оценку.

Так, судом первой инстанции достоверно установлено, что с локальными актами, нарушение которых вменено истцу, а именно пунктов 5.2, 5.4, 6.32 должностной инструкции, возлагающих на истца обязанность по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса деловой и корпоративной этики, истец был ознакомлен, равно как и с положениями, предусмотренными пунктом 7.1 Кодекса деловой и корпоративной этики НК "Роснефть", а также требованиями пункта 4.3.1 Правил внутреннего трудового распорядка, которыми работнику запрещено некорректное поведение в отношении других работников, руководителей и партнеров, истец был ознакомлен, а, следовательно, обязан был их соблюдать, однако, возложенную на него обязанность не выполнил, допустив некорректное поведение в отношении партнеров.

То обстоятельство, что истец допустил указанное нарушение, находясь не на своем рабочем месте, а в обеденное время, не является основанием для вывода об отсутствии дисциплинарного проступка как такового, поскольку в силу положений трудового законодательства и локальных нормативных актов ответчика на истца возлагается не только обязанность выполнять непосредственно возложенные на него трудовые функции, но и обязанность соблюдать, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс деловой и корпоративной этики, предполагающие корректное поведение работника независимо от нахождения его непосредственно на рабочем месте, но и с партнерами, которыми в данном случае являлись работники бизнес-центра.

Таким образом, суд первой инстанции на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершенного истцом нарушения действующих у ответчика локальных нормативных актов пришел к верному выводу, что он мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности, при этом подробно и полно мотивировав свои выводы в решении относительно всех юридически значимых обстоятельств; факт нарушения истцом возложенной на него обязанности по соблюдению правил поведения, определенных в локальных актах работодателя, подтвержден материалами дела и истцом не опровергнут.

Являются необоснованными и выводы суда апелляционной инстанции о том, что ответчиком не предоставлены доказательства учета тяжести совершенного истцом дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых был совершен этот проступок, а также предшествующего поведения работника, длительности его работы в ООО "РН-Учет".

Вопреки указанному выводу суд первой инстанции в решении указал на то, что в заключении по результатам проведенной проверки с предложением объявить "выговор" учтены грубые нарушения требований должностной инструкции, несоблюдении этических норм. Отражены, пояснения не только относительно рассматриваемого факта, но и в целом отобранные для характеристики поведения С. до произошедшего инцидента, из которых следует, что за С. длительное время наблюдается некорректное поведение: ведет себя прямолинейно, бестактно, ведет разговоры на личные темы, задает вопросы личного характера, в том числе на сексуальные темы, своих коллег С. постоянно отвлекает от работы разговорами на посторонние темы. С выполнением своих должностных обязанностей не справляется, на устные замечания руководителя не реагирует.

С учетом изложенного, исходя из установленных по делу обстоятельств, суд первой инстанции обосновал свой вывод о том, что избранная работодателем в отношении С. мера дисциплинарной ответственности в виде выговора соответствовала тяжести совершенного им дисциплинарного проступка.

Суд апелляционной инстанции, приходя к иному выводу, каких-либо иных обстоятельств не установил, дополнительных доказательств, опровергающих выводы суда первой инстанции, не добыл и не исследовал. При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о незаконности постановленного судом первой инстанции решения суда не основан на имеющихся в материалах дела доказательствах.

Поскольку решение суда первой инстанции постановлено при всех установленных обстоятельствах, при этом правильно применен закон, соответственно, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции полагает необходимым отменить апелляционное определение с оставлением в силе решения суда первой инстанции (пункт 4 части 1 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Руководствуясь статьями 379.5, 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 18 декабря 2023 года отменить, оставить в силе решение Центрального районного суда г. Тюмени от 05 апреля 2023 года.