

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:
председательствующего судьи Немовой Т.А.,
судей Гулиной Е.М., Цуркан Л.С.,
при секретаре Мадьярове Р.Н.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 13 марта 2017 года апелляционную жалобу <данные изъяты> Александра Викторовича на решение Домодедовского городского суда Московской области от 29 ноября 2016 года по делу по иску <данные изъяты> Александра Викторовича к ООО «<данные изъяты>» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора от 16 марта 2016 года <данные изъяты> незаконным, подлежащим отмене, взыскании компенсации морального вреда,

заслушав доклад судьи Гулиной Е.М.,
объяснения <данные изъяты> А.В., представителя <данные изъяты> А.В. <данные изъяты> <данные изъяты>., представителя ООО «<данные изъяты>» <данные изъяты>

УСТАНОВИЛА:

<данные изъяты> А.В. обратился в суд с иском к ООО «<данные изъяты>» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование требований указал, что работает в ООО «<данные изъяты>» в должности старший региональный менеджер на основании трудового договора <данные изъяты> от 05 мая 2014 года, дополнительного соглашения <данные изъяты> от 30 апреля 2015 года и дополнительного соглашения <данные изъяты> от 01 июля 2015 года. Приказом <данные изъяты> от 16 марта 2016 года на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также постановлено не начислять бонусы по итогам работы за февраль 2016 года, причиной вынесения которого послужило ненадлежащее исполнение <данные изъяты> А.В. своих должностных обязанностей как старшего регионального менеджера и выразившееся в халатном отношении к исполнению следующих функций: представлением работником <данные изъяты> А.В. информации непосредственному руководителю-координатору продаж Юго-Западного региона <данные изъяты> В.В. о посещениях клиентов в феврале 2016 года, которая не подтвержденная данными мобильного мониторинга МТС; ведение работником личных телефонных переговоров в рабочее время. Истец просил признать приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора от 16 марта 2016 года <данные изъяты> незаконным, отменить; взыскать компенсацию морального вреда в размере 60 000 рублей.

<данные изъяты> А.В. в судебное заседание не явился, его представитель исковые требования поддержал.

Представитель ООО «<данные изъяты>» против удовлетворения иска возражал.

Решением Домодедовского городского суда Московской области от 29 ноября 2016 года в удовлетворении исковых требований отказано.

В апелляционной жалобе <данные изъяты> А.В. просит решение отменить как незаконное и необоснованное.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, заслушав объяснения явившихся лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, не находит оснований для отмены решения суда.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или 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.). К таким нарушениям, в частности, относятся: отсутствие работника без уважительных причин на работе, либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при выполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В силу п. 1 ст. 86 ТК РФ обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения законов и иных нормативно-правовых актов, включая обеспечение личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы.

На основании ст. 22 ТК РФ на работодателя возложена обязанность обеспечения работника оборудованием для исполнения им трудовых обязанностей.

Как установлено судом и следует из материалов дела, <данные изъяты> А.В. с 05 мая 2014 года работает в ООО «<данные изъяты>» в должности старшего регионального менеджера на основании трудового договора <данные изъяты> от 05 мая 2014 года, дополнительного соглашения <данные изъяты> от 30 апреля 2015 года и дополнительного соглашения <данные изъяты> от 01 июля 2015 года.

Трудовой договор <данные изъяты> от 05 мая 2014 года заключен с истцом на неопределенный срок, его трудовые обязанности как старшего регионального менеджера прописаны в должностной инструкции.

Приказом <данные изъяты> от 16 марта 2016 года на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также постановлено не начислять бонусы по итогам работы за февраль 2016 год.

Основание применения дисциплинарного взыскания послужило ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей <данные изъяты> А.В. как старшего регионального менеджера, выразившееся в его халатном отношении к исполнению функций занимаемой им должности, а именно: представленная работником <данные изъяты> А.В. информация непосредственному руководителю - координатору продаж Юго-Западного региона <данные изъяты> В.В. - о посещениях клиентов в феврале 2016 г. не подтвержденная данными мобильного мониторинга МТС (к корпоративному мобильному телефону <данные изъяты> А.В. подключена услуга «Мобильные сотрудники» суть которой заключается в возможности определять текущее местоположение сотрудников на электронной карте через Интернет, а также просматривать историю передвижений сотрудников за прошедшие периоды времени. Данная услуга позволила выявить, что <данные изъяты> А.В. не являлся в офисы клиентов по адресам, указанным в отчете за февраль 2016 г), а также ведение работником личных телефонных переговоров в рабочее время».

В качестве документов-оснований указаны отчет <данные изъяты> А.В. о посещениях клиентов за февраль 2016 года, служебная записка координатора продаж Юго-Западного региона <данные изъяты> В.В. и запрос на предоставление объяснительной записки, объяснительная записка <данные изъяты> А.В. от 14.03.2016 года, аудиозапись телефонного разговора, зафиксировавшая телефонный разговор на личные темы, не касающиеся работы.

Вышеизложенные обстоятельства суд первой инстанции обосновано посчитал установленными, поскольку они подтверждаются надлежащими доказательствами, в том числе письмами клиентов, которые отрицают нахождение истца у них ведение переговоров в заявленные им даты в феврале 2016 года.

В соответствии с условиями дополнительного соглашения МТС-Поиск, заключенного с ответчиком, п. 1.1 МТС обязуется предоставлять услугу «Мобильные сотрудники», в соответствии с п.3. 1 МТС предоставляет Абоненту возможность определять местоположение конечного оборудования, подключенного по Абонентским номерам Абонента, п.3.2 Для оказания услуги МТС выделяет Абоненту специальный Абонентский номер.

В ООО «<данные изъяты>» существует система отчета «<данные изъяты>», анализ системы «<данные изъяты>» и объяснений <данные изъяты> А.В. позволили работодателю сделать вывод о том, что предоставленная <данные изъяты> А.В., информация в отчете и информационных письмах, не согласуется с системой отчета «<данные изъяты>». Переписка <данные изъяты> А.В. и <данные изъяты> В., свидетельствует о том, что <данные

изъяты> А.В. знал о данной системе отчетности и проходил постоянный инструктаж о способе, количестве и полноте данных необходимых для внесения (переписка от 1 февраля 2016 года).

Судом не принят во внимание довод истца о нарушении работодателем закона «О персональных данных» и необходимости признать доказательства стороны ответчика недопустимыми и необоснованными, поскольку в целях реализации трудовой деятельности работник использовал вверенное ему работодателем оборудование, местоположение которого необходимо было установить работодателю как собственнику имущества, что подтверждается условиями, указанными в заключенном с истцом дополнительном соглашении, а также в пункте 7.3. трудового договора от 05 мая 2014 года, согласно которому сотрудник дает свое согласие на то, чтобы его персональные данные в случае необходимости будут переданы указанным обществом государственным и/или иным организациям в соответствии с действующим законодательством; в данном случае персональные данные <данные изъяты> А.В. не были переданы третьим лицам, поскольку работодатель отслеживал движение своего имущества переданного работнику в пользование на период действия трудового договора в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства.

Ссылки истца на отсутствие в приказе о применении дисциплинарного взыскания указания о нарушении конкретного пункта должностной инструкции или трудового договора, не могут быть основанием для признания приказа незаконным, поскольку согласно п. 2.1.2 трудового договора <данные изъяты> от 05 мая 2014 года сотрудник обязан добросовестно выполнять свои обязанности в полном соответствии с внутренними документами ООО «<данные изъяты>», настоящим договором и действующим Российским законодательством, тогда как материалами дела подтверждается, что истец в феврале 2016 года не выполнял предусмотренные его должностной инструкцией обязанности по поддержке постоянного контакта с существующими клиентами, организации работы с ними, налаживанию обратной связи с клиентами, и при этом предоставлял работодателю недостоверную информацию об объеме проделанной им работы в указанный период.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия соглашается с выводом суда об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований <данные изъяты> А.В. о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора от 16 марта 2016 года <данные изъяты> незаконным, подлежащим отмене, взыскании компенсации морального вреда.

Судом первой инстанции правильно определены юридически значимые обстоятельства по делу, дана надлежащая оценка представленным доказательствам, спор разрешен с соблюдением требований материального и процессуального законодательства и оснований для отмены решения суда не усматривается.

Доводы апелляционной жалобы не опровергают правильность выводов суда первой инстанции, с которыми согласилась судебная коллегия, в связи с чем, не могут служить основанием к отмене постановленного по делу решения.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Домодедовского городского суда Московской области от 29 ноября 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу <данные изъяты> Александра Викторовича – без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи