**Апелляционное определение Пензенского областного суда от 06.02.2018 N 33-400/2018**

53

1 марта

ПЕНЗЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 6 февраля 2018 г. N 33-400

Судья: Копылова Н.В.

судебная коллегия по гражданским делам Пензенского областного суда в составе: председательствующего Елагиной Т.В. и судей Земцовой М.В., Терехиной Л.В.   
при секретаре Б. рассмотрела в открытом судебном заседании дело по апелляционной жалобе представителя П. К. на решение Ленинского районного суда г. Пензы от 24 октября 2017 года, которым постановлено: В удовлетворении иска П. к ООО «Маревен Фуд Сентрал» о признании незаконным приказа N от ДД.ММ.ГГГГ о привлечении к дисциплинарной ответственности и взыскании компенсации морального вреда отказать.  
Заслушав доклад судьи Елагиной Т.В., объяснения П. и ее представителя К., действующего на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителя ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» И., действующего на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ N, просившего решение суда оставить без изменения, судебная коллегия

установила:

П. обратилась в суд с иском к ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания незаконным и взыскании компенсации морального вреда, указав, что с ДД.ММ.ГГГГ состоит с ответчиком в трудовых отношениях в должности менеджера по ключевым клиентам. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ N привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, связанных со своевременным предоставлением по запросу ответчика копий листков нетрудоспособности за июнь 2017 года (с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ). Полагает, что предоставление листков нетрудоспособности не является трудовой обязанностью, таких положений не содержится ни в трудовом договоре, ни в ее должностной инструкции. Кроме того считает, что ею не нарушены сроки предоставления листков нетрудоспособности, поскольку Федеральным законом от 29.12.2006 N 225-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» установлен шестимесячный срок на обращение за пособием по временной нетрудоспособности. Иных сроков законодательством не установлено, следовательно, предоставление листа нетрудоспособности в любое время в течение 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности свидетельствует о законном поведении работника.  
Правилами внутреннего трудового распорядка установлена обязанность работника информировать работодателя о начале и окончании периода нетрудоспособности, что она и делала посредством корпоративной электронной почты. Правила не устанавливают сроков предоставления листов нетрудоспособности. Вследствие незаконного привлечения ее к дисциплинарной ответственности ей причинены нравственные страдания.  
Просила суд признать приказ от ДД.ММ.ГГГГ N о применении дисциплинарного взыскания незаконным, взыскать в ее пользу с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100000 руб. Ленинский районный суд г. Пензы постановил вышеуказанное решение.  
В апелляционной жалобе представитель П. К. просит решение суда отменить и принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных истицей требований, указывая, что суд необоснованно не принял во внимание отсутствие сроков предоставления листов нетрудоспособности работником как в Правилах внутреннего трудового распорядка, так и в иных нормативных актах. Не были указаны сроки предоставления листов нетрудоспособности и в запросах работодателя, полученных истицей ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ. Листы нетрудоспособности за периоды с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ были представлены истицей в судебное заседание, чем подтверждена законность неисполнения ею должностных обязанностей в указанные периоды.  
Предоставление работодателю листов нетрудоспособности не является трудовой обязанностью истицы, т.к. соответствующая обязанность не предусмотрена ни трудовым договором, ни должностной инструкцией истицы. Полагает, что в связи с отсутствием сроков предоставления листов нетрудоспособности в Правилах внутреннего трудового распорядка и иных нормативно-правовых актах, при разрешении спора следовало руководствоваться положениями ч. 1 ст. 12 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», согласно которым пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания. Указанный срок истицей не нарушен. Доводы ответчика о необходимости предоставления листов нетрудоспособности для учета рабочего времени истицы несостоятельны, поскольку в соответствии с п. 4.2.11, 10.2.4, 11.7.1 Правил внутреннего трудового распорядка работник обязан только информировать работодателя о начале или окончании периода нетрудоспособности. Кроме того, истица является дистанционным работником, не имеющим рабочего места, на которое она обязана ежедневно являться.  
В возражениях на апелляционную жалобу представитель ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» И. просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу — без удовлетворения, указывая, что изложенные в ней доводы были предметом исследования суда первой инстанции и им дана надлежащая правовая оценка.  
Проверив материалы дела и обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда. Отказывая П. в удовлетворении заявленных требований о признании незаконным приказа ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» от ДД.ММ.ГГГГ N и взыскании компенсации морального вреда, суд признал установленным и исходил из того, что истица обоснованно привлечена работодателем на основании указанного приказа к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение трудовых обязанностей, порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены, примененное к истице дисциплинарное взыскание соответствует тяжести совершенного ею дисциплинарного проступка. Данные выводы суда, по мнению судебной коллегии, являются правильными, основаны на нормах закона, правильно примененных судом, и установленных по делу обстоятельствах. В силу ст. ст. 21, 22 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.  
Статьей 189 ТК РФ установлено, что дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.  
В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Как следует из материалов дела и установлено судом, с ДД.ММ.ГГГГ П. состоит в трудовых отношениях с ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» в должности менеджера по ключевым клиентам. В соответствии с трудовым договором работа истицы носит дистанционный характер. С ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ П. была временно нетрудоспособна. ДД.ММ.ГГГГ истица уведомила работодателя посредством электронной связи о факте нетрудоспособности, а ДД.ММ.ГГГГ поставила в известность об окончании временной нетрудоспособности.  
ДД.ММ.ГГГГ П. также уведомила ответчика о временной нетрудоспособности, ДД.ММ.ГГГГ сообщила о том, что последним днем нетрудоспособности является ДД.ММ.ГГГГ.  
Судом также установлено и подтверждается материалами дела, что ДД.ММ.ГГГГ начальник отдела кадрового администрирования ООО «Маревен Фуд Сэентрал» посредством электронной связи запросил у истицы скан-копии листов нетрудоспособности за июнь 2017 года для заполнения табеля учета рабочего времени.  
ДД.ММ.ГГГГ листы нетрудоспособности были запрошены повторно в целях контроля наличия уважительных причин отсутствия на работе. ДД.ММ.ГГГГ работодателем составлен акт N о непредставлении истицей листов нетрудоспособности по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ. Данный акт направлен истице ДД.ММ.ГГГГ и подписан ею ДД.ММ.ГГГГ с отметкой о несогласии с ним. ДД.ММ.ГГГГ истице посредством электронной связи предложено предоставить объяснения по фактам, изложенным в акте, которые представлены ею ДД.ММ.ГГГГ. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ N П. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за ненадлежащее выполнение возложенных на нее трудовых обязанностей, связанных со своевременным предоставлением по запросу работодателя копий листов нетрудоспособности за июнь 2017 года. ДД.ММ.ГГГГ истица ознакомлена с данным приказом.  
В соответствии с п. 4.4 должностной инструкцией менеджера по ключевым вопросам работник несет ответственность за нарушение внутренних правил, приказов, распоряжений, распорядков и прочих нормативно-правовых документов организации.  
Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Маревен Фуд Сэнтрал» предусмотрено, что, если работник не может выйти на работу в связи с предполагаемой или установленной временной нетрудоспособностью, а также в иных случаях (исполнение общественных обязанностей, сдача крови и ее компонентов и т.д.), он обязан незамедлительно любым доступным способом сообщить организации (своему непосредственному руководителю или иному уполномоченному лицу работодателя) о невозможности исполнять свои трудовые обязанности, а также о предполагаемой продолжительности отсутствия на работе (п. 11.7.1). В случае болезни работника он должен предоставить организации надлежащим образом оформленный больничный листок нетрудоспособности (больничный лист) за период, начиная с первого дня отсутствия на рабочем месте и по дату окончания нетрудоспособности (п. 11.7.3).  
Листки нетрудоспособности, медицинские справки, заключения и иные документы, являющиеся основанием для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами организации должны предоставляться в виде оригиналов. При определенных обстоятельствах организация может потребовать от работников предоставления копий (в том числе скан-копий) документов, однако предоставление копий документов не отменяет обязанности предоставить организации оригиналы (п. 11.7.4). В случае открытия, продлении или закрытия листка нетрудоспособности, работник обязан незамедлительно предоставить организации соответствующую информацию любым способом, обеспечивающим возможность подтверждения предоставления данной информации (п. 11.7.5). Из вышеуказанных положений Правил внутреннего трудового распорядка, являющихся локальным правовым актом ООО «Маревен Фуд Сэнтрал», следует, что они не только обязывают работника информировать работодателя о невозможности выхода на работу в случае временной нетрудоспособности и предполагаемой ее продолжительности, но и по требованию работодателя представлять листы нетрудоспособности, в том числе копии и скан-копии указанных документов. Между тем, как правильно установил суд, исследовав доказательства по делу и оценив их по правилам ст. 67 ГПК РФ, обязанность по представлению по требованию работодателя листков нетрудоспособности за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истицей не выполнена, что свидетельствует о нарушении ею Правил внутреннего трудового распорядка и, как следствие, об обоснованном привлечении ее работодателем к дисциплинарной ответственности приказом от ДД.ММ.ГГГГ N Доводы истицы о том, что Правила внутреннего трудового распорядка ответчика и иные нормативные акты не устанавливают срок предоставления листа нетрудоспособности работником, не был указан срок предоставления листов нетрудоспособности и в запросах работодателя, полученных истицей ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ, не опровергают выводы суда о наличии в действиях истицы дисциплинарного проступка, выразившегося в непредоставлении ею листов нетрудоспособности (скан-копий) по требованиям работодателя, соответствующее право которого предусмотрено п. 11.7.4 локального нормативного акта, являющегося обязательным для исполнения работниками. С учетом изложенного доводы апелляционной жалобы о том, что в соответствии с п. 4.2.11, 10.2.4, 11.7.1 Правил внутреннего трудового распорядка работник обязан только информировать работодателя о начале или окончании периода нетрудоспособности, являются несостоятельными. Отсутствие в трудовом договора и должностной инструкции истицы обязанности по представлению листов нетрудоспособности не освобождало ее от такой обязанности, поскольку она предусмотрена Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Маревен Фуд Сэнтрал», которые она обязана исполнять. Доводы апеллянта об отсутствии нарушений дисциплины труда со стороны истицы опровергаются материалами дела, а представление ею в судебное заседание листов нетрудоспособности, которые работодатель требовал ее представить ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ, как ошибочно полагает апеллянт, не свидетельствует об отсутствии в ее действиях дисциплинарного проступка, за совершение которого она обоснованно привлечена работодателем к ответственности приказом ДД.ММ.ГГГГ N То обстоятельство, что истица является дистанционным работником, не освобождало ее от исполнения требований работодателя, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка. Доводы жалобы о законности оснований отсутствия истицы на работе в периоды с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ не имеют правового значения, поскольку П. оспариваемым приказом к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин не привлекалась.Изложенные в апелляционной жалобе доводы о необходимости применения в данном случае ч. 1 ст. 12 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», исходя из которой листок временной нетрудоспособности может быть предоставлен работником работодателю в течение шести месяцев со дня восстановления трудоспособности, являются необоснованными. Как указывалось выше, обязанность работника по предоставлению листов нетрудоспособности по требованию работодателя установлена Правилами внутреннего трудового распорядка ответчика, которыми на основании ст. ст. 21, 189 ТК РФ правильно руководствовался суд при разрешении спора, указав, что положения ч. 1 ст. 12 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в данном случае применению не подлежат.  
Доводы апелляционной жалобы не опровергают выводы суда, с которыми соглашается судебная коллегия, они направлены на переоценку доказательств об обстоятельствах по делу, исследованных и установленных судом по правилам ст. ст. 56, 67 ГПК РФ, либо основаны на ошибочном применении норма материального права, а потому не свидетельствуют о незаконности и необоснованности решения суда и не могут являться основаниями для его отмены. На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328 — 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Ленинского районного суда г. Пензы от 24 октября 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя П. К. — без удовлетворения.