

ТУЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 10 июня 2020 г. по делу № 33-1453

Судья Жигулина М.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Тульского областного суда в составе:
председательствующего Копаневой И.Н.,
судей Сенчуковой Е.В., Крыловой Э.Ю.,
при секретаре Т.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Ш. на решение Центрального районного суда г. Тулы от 30 января 2020 г. по делу № 2-57/2020 по иску Ш. к обществу с ограниченной ответственностью "ФрешМаркет" об отмене приказов о дисциплинарных взысканиях, признании их недействительными, признании действий ответчика дискриминационными, возложении обязанности по прекращению дискриминационных действий, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Сенчуковой Е.В., судебная коллегия

установила:

истица Ш., уточнив исковые требования в порядке ст. 39 ГПК РФ, обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "ФрешМаркет" (далее – ООО "ФрешМаркет") об отмене приказов о дисциплинарных взысканиях, признании их недействительными, признании действий ответчика дискриминационными, возложении обязанности по прекращению дискриминационных действий, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Ш. указала, что ДД.ММ.ГГГГ заключила трудовой договор № с ООО "ФрешМаркет". В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, с ДД.ММ.ГГГГ местом работы определен магазин "№", расположенный по адресу: <адрес>.

Истица указала, что приказами работодателя от ДД.ММ.ГГГГ № и №, от ДД.ММ.ГГГГ №, от ДД.ММ.ГГГГ № ей незаконно, с нарушением порядка привлечена к дисциплинарной ответственности, назначены дисциплинарные наказания в виде выговоров.

Приказ № от ДД.ММ.ГГГГ вынесен по факту не снятия с полки товара в количестве 1 штуки с истекающим сроком годности. Приказ № от ДД.ММ.ГГГГ – по факту не снятия с

полки товара в количестве 4 штук с истекающим сроком годности. Приказ № от ДД.ММ.ГГГГ – за жевание жевательной резинки при обслуживании клиентов на кассе ДД.ММ.ГГГГ Приказ № от ДД.ММ.ГГГГ – за разговор по телефону в торговом зале ДД.ММ.ГГГГ

Основанием для издания приказов о дисциплинарных взысканиях являлись служебные записки заместителя управляющего магазином Б.И.М., настроенной негативно к истцу, не являющейся должностным лицом, наделенным правом привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

При привлечении к дисциплинарной ответственности истца ДД.ММ.ГГГГ по двум приказам не создавались комиссии. Акты просроченного товара подписаны неуполномоченными лицами. Доказательств тому, что просроченный товар не был подброшен на полки в отсутствие истца, не представлено.

Полагала, что предлагать работнику дать объяснения уполномочен только работодатель - региональный менеджер, а не заместитель управляющего магазином.

Из требований о даче письменных объяснений от ДД.ММ.ГГГГ и от ДД.ММ.ГГГГ непонятно, по какому проступку должны быть даны объяснения работником.

В приказе № от ДД.ММ.ГГГГ отсутствует подпись работодателя.

Указанные действия, а также установление в отношении истицы только вечерних смен, произвольное определение времени простоя, отсутствие ночных часов работы, отсутствие смен в праздничные и выходные дни, оплачиваемые по двойному тарифу, по мнению Ш., свидетельствуют о ее дискриминации со стороны работодателя.

На основании изложенного, Ш. просила суд отменить приказы о дисциплинарных взысканиях № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, дисциплинарные взыскания в виде выговоров считать недействительными; признать вышеуказанные действия работодателя в отношении нее дискриминационными; обязать ответчика прекратить все дискриминационные действия в отношении истицы как сотрудника ООО "ФрешМаркет": предоставить время простоя, равное среднему времени простоя на одного работника магазина; установить график работы с чередованием первых и вторых смен по 8 часов; оплату производить по фактически отработанному времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключенным ею в ответчиком трудовым договором; взыскать с ответчика материальный ущерб в сумме 6 718 руб. 33 коп., компенсацию морального вреда в сумме 150 000 руб., судебные издержки в сумме 13 635 руб.

Определением Центрального районного суда г. Тулы от 23 января 2020 г. принят отказ истца Ш. от иска к ООО "ФрешМаркет" в части взыскания с ответчика материального ущерба в сумме 6 718 руб. 33 коп., производство по делу в указанной части прекращено.

В судебном заседании истец Ш., ее представитель в порядке п. 6 ст. 53 ГПК РФ М. исковые требования поддержали с учетом их уточнения, просили удовлетворить по основаниям, изложенным в иске и уточнениях к нему.

Представитель ответчика ООО "ФрешМаркет" в судебное заседание не явился, суду

представлено письменное заявление о рассмотрении дела в отсутствие представителя ответчика.

В порядке ст. 167 ГПК РФ дело рассмотрено в отсутствие неявившегося представителя ответчика.

Решением Центрального районного суда г. Тулы от 30 января 2020 г. исковые требования Ш. удовлетворены частично.

Суд решил: признать действия ООО "ФрешМаркет", выразившиеся в фактическом допущении специалиста магазина Ш., имеющей троих несовершеннолетних детей, к работе в большей мере в вечернее время, с учетом утвержденных ежемесячных графиков ее работы в период с сентября 2019 года по декабрь 2019 года, и дифференцированных периодов простоя, установленных работодателем на каждый месяц для работников, занимающих одинаковые должности (специалиста магазина), дискриминационными,

обязать ООО "ФрешМаркет" прекратить совершать в отношении Ш. действия, признанные настоящим судебным решением дискриминационными, путем изменения графика работы истца с установлением уравновешенного количества рабочих дневных и вечерних смен в месяц, исключения дифференцированного подхода при установлении времени простоя в отношении специалиста магазина Ш.,

взыскать с ООО "ФрешМаркет" в пользу Ш. компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., судебные издержки 7 000 руб.,

в оставшейся части исковых требований в удовлетворении отказать,

взыскать с ООО "ФрешМаркет" в доход бюджета муниципального образования г. Тула государственную пошлину в размере 600 руб.

В апелляционной жалобе истица Ш. просит об отмене принятого по делу решения в части отказа в удовлетворении исковых требований, указав, что заместитель управляющего магазином Б.И.М. не имела полномочий по истребованию от нее письменных объяснений, а также обязанность по контролю соблюдения приказа генерального директора ООО "Фреш Маркет" № от ДД.ММ.ГГГГ, за нарушение которого истица привлечена к ответственности, возложен на регионального менеджера, а не на управляющего магазином.

В соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе и возражениях относительно жалобы.

Проверив материалы дела в порядке ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ, заслушав объяснения истицы Ш. и ее представителя в порядке п. 6 ст. 53 ГПК РФ М., поддержавших апелляционную жалобу, возражения представителя ООО "Фреш Маркет" по доверенности Р., обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений относительно жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, проверил доводы и возражения сторон по

существо спора и обоснованно пришел к выводу о частичном удовлетворении исковых требований Ш. Этот вывод подробно мотивирован судом в принятом по делу решении, подтвержден имеющимися в материалах дела доказательствами и не противоречит требованиям материального закона, регулирующего спорные правоотношения.

Согласно ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

На основании ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан, в том числе, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Как установлено судом первой инстанции и подтверждается материалами дела, ДД.ММ.ГГГГ между Ш. (работник) и ООО "ФрешМаркет" (работодатель) заключен трудовой договор №, в соответствии с которым истица на основании приказа руководителя - регионального менеджера по продажам Р.Ю.А. № от ДД.ММ.ГГГГ, была принята на должность специалиста магазина в магазин "№".

С локальными нормативными актами работодателя истец была ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается личными подписями истца в листе ознакомления.

С должностной инструкцией по занимаемой должности Ш. была ознакомлена, согласно трудовому договору, должностная инструкция специалиста магазина является неотъемлемой частью трудового договора.

Согласно п. 3.2 трудового договора, работник обязан: осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией; добросовестно подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе; постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию; своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения работодателя, не противоречащие трудовому законодательству; соблюдать установленную в Правила внутреннего распорядка дисциплину труда; обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности; выполнять задания, которые могут быть ему поручены работодателем в рамках трудового договора; соблюдать правила, установленные локальными нормативными актами, инструкциями, операционными стандартами компании и утвержденными планами выкладки товара, порядок работы со служебной информацией, требования по охране труда, и другое.

Согласно разделу II должностной инструкции, в должностные обязанности специалиста магазина входят, в том числе: работа на контрольно-кассовом аппарате и в торговом зале без постоянного контроля управляющего магазином, согласно стандартам компании; осуществление высококачественного, внимательного и вежливого

обслуживания покупателей согласно стандартам компании, обязательное приветствие каждого покупателя и благодарность за покупку; выкладка товаров в торговом зале, согласно утвержденной в компании последовательности, отдавая приоритет отсутствующим позициям в торговом зале; поддержание чистоты и порядка в магазине, осуществление уборки в торговом зале, зоне приемки складских и прочих помещениях магазина; контроль сроков реализации товаров (сроков годности), недопущение выкладки, нахождения в торговом зале, реализации товара с истекшим сроком годности, без необходимой маркировки, контроль за соблюдением правил хранения и реализации товара; соблюдение правил торговли, санитарных правил и норм в процессе обращения с товарами; соблюдение правил продажи отдельных видов товаров и защиты прав потребителей в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, установленными государственными нормативными документами; выполнение прочих заданий и поручений управляющего магазином или его заместителя, и другое.

Согласно разделу III должностной инструкции, специалист магазина подчиняется управляющему магазином, в его отсутствие, заместителю управляющего магазином.

На основании дополнительного соглашения № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ и письменного согласия (заявления) работника, Ш. приказом работодателя № от ДД.ММ.ГГГГ была переведена на должность специалиста магазина "№" с ДД.ММ.ГГГГ Впоследствии, на основании изменения к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ и личного заявления от ДД.ММ.ГГГГ Ш. вновь переведена на должность специалиста магазина "№".

Приказом регионального менеджера по продажам М.П.Н. от ДД.ММ.ГГГГ № к Ш. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за несоблюдение должностной инструкции (раздел II п. 14) – контроль сроков реализации товаров (сроков годности). Недопущение выкладки, нахождения в торговом зале, реализации товара с истекшим сроком годности, без необходимой маркировки. Контроль за соблюдением правил хранения и реализации товаров, а также - за несоблюдение п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" (качественное и своевременное выполнение поручений, распоряжений, заданий и указаний своего непосредственного руководителя, не противоречащие трудовому законодательству РФ).

Приказом регионального менеджера по продажам М.П.Н. от ДД.ММ.ГГГГ № к Ш. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, за несоблюдение должностной инструкции (раздел II п. 14) – контроль сроков реализации товаров (сроков годности). Недопущение выкладки, нахождения в торговом зале, реализации товара с истекшим сроком годности, без необходимой маркировки. Контроль за соблюдением правил хранения и реализации товаров, а также – за несоблюдение п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" (качественное и своевременное выполнение поручений, распоряжений, заданий и указаний своего непосредственного руководителя, не противоречащие трудовому законодательству РФ).

Приказом регионального менеджера по продажам Р.Ю.А. № от ДД.ММ.ГГГГ Ш. привлечена к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в несоблюдении требований раздела 2 п. 2.17 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазинов", требований п. 3.2.15. Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет". К ней применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Приказом регионального менеджера по продажам Р.Ю.А. № от ДД.ММ.ГГГГ Ш. привлечена к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в несоблюдении требований раздела 2 п. 2.18 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазинов", требований п. 3.2.15. Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет". К ней применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Оспаривая приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности, истица ссылается на их незаконность и нарушение порядка привлечения к ответственности.

Разрешая исковые требования в данной части, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для их удовлетворения, соблюдении работодателем порядка и срока привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Данные выводы судебная коллегия считает правильными.

В соответствии с ч. 2 ст. 21 ТК РФ работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.

Согласно ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Согласно положениям ч. 1 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: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Время доказывания обоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности лежит на работодателе.

В ходе проведения служебной проверки в отношении истца Ш. было установлено, что ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. на имя регионального менеджера составлена служебная записка о нарушении специалистом магазина Ш. раздела 2 п. 14 Должностной инструкции, п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" при выполнении служебного задания, а именно, ДД.ММ.ГГГГ Ш., выполняя служебное задание от ДД.ММ.ГГГГ не сняла с полки товар (№ Йогурт питьевой детский <...> северные ягоды м. д.ж. 2,7% 200 г в количестве 4 штук), сроком годности до ДД.ММ.ГГГГ Нарушение повлекло нахождение просроченного товара в холодильной горке.

Комиссией в составе заместителя управляющего магазином Б.И.М., специалиста магазина П.М.С., старшего специалиста магазина П.А.А. ДД.ММ.ГГГГ, в 7 час. 22 мин. составлен акт выявления просроченного товара в секции детского питания и в секции суперструктура раздел "Кетчупы".

Ш. при ознакомлении с указанным актом ДД.ММ.ГГГГ указала на несогласие с просрочкой кетчупа (артикул № Кетчуп <...>), относительно просрочки йогурта питьевого (артикул № Йогурт питьевой детский <...>) замечаний не высказала.

ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. от Ш. затребовано письменное объяснение.

ДД.ММ.ГГГГ Ш. на имя заместителя управляющего магазином Б.И.М. по указанному требованию дано письменное объяснение, согласно которому, со ссылкой на свое внимательное отношение к работе, человеческий фактор, Ш. не оспаривала факта выявления просроченного товара в холодильнике.

При проведении проверки обстоятельств, изложенных в служебной записке Б.И.М. и объяснительной Ш., работодателем было установлено, что в соответствии с индивидуальным служебным заданием на ДД.ММ.ГГГГ Ш., в период ее рабочего времени в пределах смены, поручалось с 20 ча. 00 мин. до 22 час. 00 мин. произвести проверку отсутствия просроченного товара на полках в торговом зале.

При ознакомлении с указанным заданием в начале смены Ш. расписалась в получении задания, зачеркнув при этом фразу о понятности ей задания, выделении ей необходимых ресурсов, и в части обязательства выполнить полученное задание точно и в срок.

Приказом регионального менеджера по продажам М.П.Н. от ДД.ММ.ГГГГ № к Ш. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, за несоблюдение должностной инструкции (раздел II п. 14) – контроль сроков реализации товаров (сроков годности). Недопущение выкладки, нахождения в торговом зале, реализации товара с истекшим сроком годности, без необходимой маркировки. Контроль за соблюдением правил хранения и реализации товаров, а также – за несоблюдение п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" (качественное и своевременное выполнение поручений, распоряжений, заданий и указаний своего непосредственного руководителя, не противоречащие трудовому законодательству РФ).

Основанием для издания приказа явились: объяснительная Ш. от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка Б.И.М. от ДД.ММ.ГГГГ, служебное задание и отчет о его выполнении от ДД.ММ.ГГГГ, акт выявления просроченного товара от ДД.ММ.ГГГГ

ДД.ММ.ГГГГ комиссией в составе регионального менеджера М.П.Н., заместителя управляющего магазином Б.И.М., специалиста магазина В.Л.А. составлен акт об отказе от подписания работником документа – приказа о применении дисциплинарного взыскания, в связи с несогласием с основаниями применения дисциплинарного взыскания.

ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. на имя регионального менеджера составлена служебная записка о нарушении специалистом магазина Ш. раздела 2 п. 14 Должностной инструкции, п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" при выполнении служебного задания ДД.ММ.ГГГГ, а именно, ДД.ММ.ГГГГ Ш., выполняя служебное задание от ДД.ММ.ГГГГ, не сняла с полки товар (№ свинина деликатесная к/в мл/к в/у 400 г в количестве 1 штука), сроком до ДД.ММ.ГГГГ Нарушение повлекло нахождение просроченного товара в холодильной горке. Комиссией в составе заместителя управляющего магазином Б.И.М., специалиста магазина Щ.В.В., старшего специалиста магазина П.А.А. ДД.ММ.ГГГГ, в 8 час. 33 мин., составлен акт выявления просроченного товара в секции "Колбаса, мясо".

ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. от Ш. затребовано письменное объяснение.

ДД.ММ.ГГГГ Ш. на имя заместителя управляющего магазином Б.И.М. по указанному требованию дано письменное объяснение, согласно которому, со ссылкой на свое внимательное отношение к работе, человеческий фактор, Ш., не оспаривала факта выявления просроченного товара в холодильнике.

При проведении проверки обстоятельств, изложенных в служебной записке Б.И.М., объяснительной Ш., работодателем было установлено, что в соответствии с индивидуальным служебным заданием на ДД.ММ.ГГГГ Ш., в период ее рабочего времени в пределах смены, поручалось с 20 час. 00 мин. до 21 час. 50 мин. произвести проверку отсутствия просроченного товара на полках в торговом зале.

При ознакомлении с указанным заданием в начале смены, Ш. расписалась в получении задания, зачеркнув при этом фразу о понятности ей задания, выделении ей необходимых ресурсов, и в части обязательства выполнить полученное задание точно и в срок.

Приказом регионального менеджера по продажам М.П.Н. от ДД.ММ.ГГГГ № к Ш. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, за несоблюдение должностной инструкции (раздел II п. 14) – контроль сроков реализации товаров (сроков годности). Недопущение выкладки, нахождения в торговом зале, реализации товара с истекшим сроком годности, без необходимой маркировки. Контроль за соблюдением правил хранения и реализации товаров, а также – за несоблюдением п. 3.2.9 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет" (качественное и своевременное выполнение поручений, распоряжений, заданий и указаний своего непосредственного руководителя, не противоречащие трудовому законодательству РФ).

Основанием для издания приказа явились: объяснительная Ш. от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка Б.И.М. от ДД.ММ.ГГГГ, служебное задание и отчет о его выполнении

от ДД.ММ.ГГГГ, акт выявления просроченного товара от ДД.ММ.ГГГГ

ДД.ММ.ГГГГ комиссией в составе регионального менеджера М.П.Н., заместителя управляющего магазином Б.И.М., специалиста магазина В.Л.А. составлен акт об отказе от подписания работником документа – приказа о применении дисциплинарного взыскания, в связи с несогласием с основаниями применения дисциплинарного взыскания.

Анализируя правомерность и обоснованность привлечения Ш. к дисциплинарной ответственности за неисполнение задания работодателя по контролю сроков товара, находящегося в торговом зале, по указанным приказам № и № от ДД.ММ.ГГГГ, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о наличии и доказанности фактов совершения Ш. вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков, соблюдении работодателем в обоих случаях процедуры и сроков привлечения Ш. к дисциплинарной ответственности.

Содержание служебных заданий и сроков их выполнения доводилось до сведения работника в письменной, доступной для понимания форме, задания контроля сроков годности товаров даны в пределах должностных обязанностей работника (специалиста магазина), что подтверждается должностной инструкцией. Запланированный (ожидаемый) работодателем результат выполнения данного задания работником - отсутствие просроченного товара на полках и в холодильниках в торговом зале, также доведен до сведения работника, и однозначно не предполагал возможности (допустимости) нахождения какого-либо количества единиц товара с истекшим сроком годности (реализации) в торговом зале, что соответствует требованиям Правил торговли (п. 8.10., п. 9.1. "ГОСТ Р 54608-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Услуги торговли. Общие требования к объектам мелкорозничной торговли" (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 08.12.2011 года № 742-ст) - при выкладке и хранении товаров на витринах и прилавках в объектах мелкорозничной торговли работники обязаны строго соблюдать принципы товарного соседства, режимы хранения товаров (температуру, влажность, освещение, сроки годности) в соответствии с требованиями нормативных и технических документов; в объектах мелкорозничной торговли должны быть обеспечены безопасность жизни и здоровья покупателей и соблюдение действующих правил торговли).

Истечение сроков годности выявленных товаров документально подтверждено ответчиком, представленными истцом доказательствами не опровергнуто.

В частности мясной продукт – изделие из свинины копчено-вареное категории Б торговый знак <...> к/в мл/к в/у 400, дата выработки ДД.ММ.ГГГГ, годен до ДД.ММ.ГГГГ, подлежал снятию с продажи ДД.ММ.ГГГГ Выявлен товар в торговом зале ДД.ММ.ГГГГ На основании акта о списании товара № от ДД.ММ.ГГГГ по магазину № товар с кодом № в количестве 1 штуки <...> к/в мл/к в/у 400 был списан материально-ответственным лицом Б.И.М.

Нахождение в магазине № товара с артикулом № Йогурта питьевого детского <...> подтверждается товарно-транспортной накладной № от ДД.ММ.ГГГГ Согласно наряду на разгрузку № от ДД.ММ.ГГГГ, срок годности товара с артикулом № Йогурт питьевой детский <...> северные ягоды м. д.ж. 2,7% 15 дней. Подлежал реализации с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ Выявлен товар в торговом зале ДД.ММ.ГГГГ Его списание ДД.ММ.ГГГГ подтверждается актом о списании от ДД.ММ.ГГГГ №.

Поскольку ответственным лицом по контролю сроков годности товаров 3 и 4 сентября 2019 г. была именно Ш., работодателем сделан обоснованный вывод о ненадлежащем исполнении работником служебного задания, нарушении требований должностной инструкции и Правил внутреннего трудового распорядка.

Судом первой инстанции также установлено, что ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. от Ш. затребовано письменное объяснение по факту нарушения работником п. 2.17 Приказа № от ДД.ММ.ГГГГ "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазина", согласно которому сотруднику запрещается: есть, пить, жевать жвачку в торговом зале и кассовой зоне.

ДД.ММ.ГГГГ Ш. в письменном объяснении не признала нарушение ею п. 2.17 указанного приказа, ссылаясь на отсутствие факта нарушения.

ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. на имя регионального менеджера составлена служебная записка о нарушении специалистом магазина Ш. раздела п. 2.17 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазина" от ДД.ММ.ГГГГ №, п. 3.2.15 Правил внутреннего трудового распорядка, выразившимся в жевании жевательной резинки Ш. при обслуживании клиентов магазина на кассе ДД.ММ.ГГГГ и игнорировании соответствующих замечаний специалиста магазина и менеджера смены.

Приказом регионального менеджера по продажам Р.Ю.А. № от ДД.ММ.ГГГГ Ш. привлечена к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в несоблюдении требований раздела 2 п. 2.17 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазинов", требований п. 3.2.15. Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет". К ней применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Основанием для издания приказа явились: объяснительная Ш. от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка Б.И.М. от ДД.ММ.ГГГГ

С приказом Ш. ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ

Анализируя доводы истца о незаконности и обоснованности указанного приказа, суд первой инстанции установил, что выявленный факт совершения Ш. дисциплинарного проступка подтверждается: видеозаписью с камер наблюдения магазина, исследованной судом с участием лиц, участвующих в деле; актом просмотра видеозаписи от ДД.ММ.ГГГГ членами комиссии, в составе: регионального менеджера Р.Ю.А., заместителей управляющего магазином Б.И.М., Е.Д.А., от подписания в ознакомлении с которым Ш. отказалась, о чем имеются соответствующие отметки в акте; показаниями свидетеля Б.И.М.

Приказом генерального директора ООО "ФрешМаркет" № от ДД.ММ.ГГГГ для всех сотрудников магазинов установлены единые требования к работе на кассе и обслуживанию покупателей. В частности, сотруднику запрещается есть, пить, жевать жвачку в торговом зале и кассовой зоне (п. 2 подп. 2.17). Несоблюдение правил, изложенных в данном документе, является нарушением трудовой дисциплины.

Контроль за соблюдением данного приказа был возложен на региональных менеджеров по продажам, директоров по продажам в рамках вверенных им

подразделений (п. 5 Приказа).

С указанным приказом Ш. ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается листом ознакомления.

Таким образом, результаты служебной проверки свидетельствуют о том, что порядок и срок привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем соблюден, наказание назначено с учетом тяжести проступка, личного отношения к нему работника, факта привлечения работника к дисциплинарной ответственности ранее.

Также судом установлено, что Ш. ДД.ММ.ГГГГ было допущено нарушение стандартов работодателя (п. 2.18 приказа генерального директора ООО "ФрешМаркет" № от ДД.ММ.ГГГГ), которое выразилось в разговоре по личному мобильному телефону в торговом зале магазина в рабочее время, что прямо запрещено работникам ООО "ФрешМаркет".

ДД.ММ.ГГГГ Ш. заместителем управляющего магазином было предложено дать письменные объяснения по данному факту.

В установленный двухдневный срок Ш. письменные объяснения по данному факту не даны. Работодателем в установленные сроки и форме составлен комиссионный акт об отказе Ш. от дачи объяснений в письменной форме, который зачитан работнику вслух.

ДД.ММ.ГГГГ заместителем управляющего магазином Б.И.М. на имя регионального менеджера составлена служебная записка о нарушении специалистом магазина Ш. раздела п. 2.18 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазина" от ДД.ММ.ГГГГ №, п. ДД.ММ.ГГГГ Правил внутреннего трудового распорядка, выразившимся в разговоре по телефону в торговом зале магазина ДД.ММ.ГГГГ

Факт разговора по мобильному телефону в пределах торгового зала специалистом магазина Ш. в период рабочей смены подтверждается видеозаписью камер наблюдения.

Приказом регионального менеджера по продажам Р.Ю.А. № от ДД.ММ.ГГГГ Ш. привлечена к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в несоблюдении требований раздела 2 п. 2.18 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазинов", требований п. 3.2.15. Правил внутреннего трудового распорядка ООО "ФрешМаркет". К ней применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Основанием для издания приказа явились: акт о непредставлении письменного объяснения Ш. по факту нарушения раздела 2 п. 2.17 Приказа "О введении стандартов работы на кассе и стандартов внешнего вида сотрудников магазинов" от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка Б.И.М. от ДД.ММ.ГГГГ

С приказом Ш. ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ

Анализируя изложенное, суд правомерно пришел к выводу о соблюдении работодателем порядка и срока привлечения работника к дисциплинарной ответственности по данному факту и наличии законных оснований для этого. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения

дисциплинарного взыскания.

Доводы апелляционной жалобы об отсутствии у Б.И.М. полномочий по истребованию письменных объяснений от работника от имени работодателя судебная коллегия находит несостоятельными, поскольку они направлены на переоценку установленных судом обстоятельств.

Согласно представленной в материалы дела должностной инструкции, заместитель управляющего магазином при отсутствии управляющего магазином, выполняет возложенные на него обязанности, а именно: организует работу подотчетного магазина посредством контроля работы сотрудников магазина, мотивации, развития и регулярной обратной связи с сотрудниками магазина о результатах их работы и действиях, которые привели к этим результатам. В случае несоответствия работы сотрудника стандартам компании немедленной корректировки его работы, при необходимости информирования регионального менеджера по продажам для вынесения дисциплинарного взыскания. К полномочиям по управлению персоналом также отнесены функции: составления рабочих графиков для всех сотрудников магазина, учет их рабочего времени, постановки целей и задач, контроля исполнения сотрудниками подотчетного магазина должностных обязанностей; взаимодействие с департаментом персонала по трудовым вопросам, вопросам, связанным с оформлением кадровых документов.

Из представленной представителем ответчика в суд апелляционной инстанции Инструкции о взаимодействии сотрудников Обособленных подразделений ООО "ФрешМаркет", утвержденной приказом генерального директора ООО "ФрешМаркет" № от ДД.ММ.ГГГГ, которая распространяется на сотрудников, состоящих с ООО "ФрешМаркет" в трудовых отношениях и осуществляющих руководство магазинов компании (далее "Руководящий состав магазина"), следует, что контроль исполнения сотрудниками магазинов их должностных обязанностей включает в себя возможность исполнения обязанностей работодателя в том числе по запрашиванию объяснительных записок (п. 1.2).

Согласно п. 1.5 Инструкции, руководящим составом магазина являются управляющий магазином, заместитель управляющего магазином, старший заместитель управляющего магазином, а также лица их замещающие в установленном ТК РФ порядке.

В п. 2.1 Инструкции закреплено, что руководящий состав магазина может принимать, в том числе, служебные записки, докладные записки от сотрудников магазина. Согласно п. 3.5 данной инструкции, в случае неисполнения служебного задания, должностных обязанностей, и выяснения причин управляющий магазином, заместитель управляющего магазином, старший заместитель управляющего магазина обязан запросить у соответствующего сотрудника магазина объяснительную записку. По результатам выявленного нарушения обязательным является информирование непосредственного руководителя с помощью направления ему соответствующей служебной записки (докладной записки), отражающей выявленные факты, какие меры были приняты, мнение сотрудника о кадровых действиях (п. 3.9).

Таким образом, заместитель управляющего магазином Б.И.М., в отсутствие управляющего магазином, действовала в пределах предоставленных ей полномочий, в целях обеспечения исполнения сотрудниками магазина требований трудового законодательства и должностных обязанностей.

Факт отсутствия управляющего магазином в рассматриваемый период истицей Ш. не оспаривался.

Кроме того, судом обоснованно указано, что приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности изданы уполномоченными должностными лицами – региональными менеджерами по продажам М.П.Н. и Р.Ю.А., полномочия которых подписывать от имени работодателя (генерального директора общества) приказы о приеме на работу, переводе, увольнении, командировке, иные приказы в рамках кадрового делопроизводства, связанные с деятельностью обособленных подразделений общества – магазинов розничной торговли, иные документы, связанные с кадровым делопроизводством, приказы об удержании из заработной платы, определены доверенностями генерального директора ООО "ФрешМаркет" Б.

Подписание приказом М.П.Н. произведено в период возложения на него данных обязанностей в связи с отсутствием Р.Ю.А.

Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких 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 (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Из материалов дела и представленных ответчиком доказательств следует, что работодателем представлены доказательства, свидетельствующие о том, что при принятии работодателем в отношении Ш. решения о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговоров учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение истицы, ее отношение к труду.

Как следует из материалов дела, ранее к Ш. со стороны руководящего состава магазина неоднократно производились устные замечания по поводу неудовлетворительного отношения к работе и исполнению должностных обязанностей. Данные факты истицей в суде первой инстанции не оспаривались.

Последующие факты нарушения трудовой дисциплины, в отношении которых Ш. была привлечена к дисциплинарной ответственности приказами регионального менеджера ООО "Фреш Маркет" № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ, свидетельствуют о том, что работник должных выводов по устным замечаниям работодателя не сделал.

Вместе с тем, как правильно указал суд в обжалуемом решении, нахождение на прилавках магазина товара с истекшим сроком годности является нарушением действующего законодательства и прав потребителей, правил торговли, создает угрозу здоровью потребителей и может повлечь негативные последствия для работодателя в

виде административной ответственности и привести к возникновению убытков, в связи с чем нельзя сделать вывод о незначительности данных нарушений.

Нарушения трудовой дисциплины в части ведения разговоров в торговом зале и жевания жевательной резинки на кассе магазина при обслуживании покупателей является грубыми, проявлением нежелания работника соблюдать установленные работодателем требования.

На основании изложенного, оценивая тяжесть совершенных истцом проступков и их последствия для работодателя, отсутствие обстоятельств, объективно препятствующих реализации истцом своих трудовых прав и обязанностей, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о соразмерности тяжести совершенных истцом дисциплинарных проступков и примененных в отношении нее дисциплинарных взысканий в виде выговоров.

С учетом изложенного, суд первой инстанции правомерно отказал в удовлетворении исковых требований Ш. в обжалуемой части.

Разрешая требования истицы в части ее дискриминации, суд первой инстанции пришел к выводу об удовлетворения иска в части признания дискриминации, допущенной работодателем в отношении Ш. при установлении графика работы и времени простоя, влекущих уменьшение общего количества отработанного и оплаченного работодателем времени, по сравнению с другими работниками, занимающими такую же должность в данном структурном подразделении работодателя, и возложении на ответчика обязанности прекратить нарушение прав истицы. Данный факт нарушения трудовых прав явился основанием для взыскания с ответчика компенсации морального вреда.

Решение суда в данной части ответчиком ООО "Фреш Маркет" не обжалуется.

Каких-либо новых фактов, которые остались без внимания суда, в апелляционной жалобе не содержится, не представлено таковых и в суд апелляционной инстанции.

Доводы апелляционной жалобы являлись основанием процессуальной позиции истца, которые исследованы судом. Оснований для переоценки представленных доказательств и иного применения норм материального права у судебной коллегии не имеется, так как выводы суда первой инстанции полностью соответствуют обстоятельствам данного дела, и спор по существу разрешен верно.

Нарушений судом норм процессуального права, которые являются безусловным основанием к отмене решения суда, или норм материального права, которые могли привести к принятию неправильного решения, судом апелляционной инстанции не установлено.

По приведенным мотивам судебная коллегия не усматривает оснований для отмены в обжалуемой части или изменения вынесенного по делу решения по доводам, изложенным в апелляционной жалобе.

Руководствуясь ч. 1 ст. 327.1, ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Центрального районного суда г. Тулы от 30 января 2020 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Ш. – без удовлетворения.