

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 22 января 2018 г. по делу N 33-873/2018

Судья Куликова А.С.

2.040

Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в составе:

председательствующего - Платова А.С.

судей - Сударьковой Е.В., Емельянова В.А.

при секретаре - В.О.А.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Сударьковой Е.В. гражданское дело по иску К.Е. <данные изъяты> к АО "Красноярский Машиностроительный завод" о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании невыплаченной премии, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе К.Е. <данные изъяты>,

на решение Свердловского районного г. Красноярска от 21 сентября 2017 г., которым постановлено:

"Исковые требования К.Е. <данные изъяты> к АО "Красноярский Машиностроительный завод" об отмене приказа о дисциплинарном взыскании, взыскании невыплаченной премии, компенсации морального вреда, оставить без удовлетворения".

Заслушав докладчика, судебная коллегия

установила:

К.Е. обратился в суд с иском к АО "Красноярский машиностроительный завод" о снятии дисциплинарного взыскания, взыскании невыплаченной премии, компенсации морального вреда.

Свои требования истец мотивировал тем, что с 21 января 2008 года работает у ответчика слесарем механосборочных работ 6 разряда в цехе N 32, на участке сборки, сварки, гальваники и ЛКП, в первую смену полный рабочий день. Согласно рабочему графику первая смена начинается в 07 ч. 15 мин..

26 октября 2016 г. в 07 ч. 11 мин. Он пришел на работу в цех N 32, прошел в гардероб, который находится вне участка сборки и сварки, снял верхнюю одежду и оделся в технологический костюм, что необходимо по условиям производства. После чего, прошел на участок сборки и сварки, прибыв на него в 07 ч. 18 мин.. Начальником цеха он был обвинен в опоздании на рабочее место. Нахождение в гардеробе и переодевание в спецкостюм работодатель не посчитал подготовкой рабочего места и прибытием работника на рабочее место вовремя, поскольку рабочая смена начинается в 07 ч. 15 мин.

На основании приказа N 1123 от 01.11.2016 г. он был привлечен к дисциплинарной

ответственности в виде замечания и снижения премии на 30% за опоздание на работу на 3 минуты.

Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности считает незаконным, поскольку время на переодевание в технологический костюм относится к рабочему времени. Таким образом, он не допустил нарушений трудовой дисциплины, так как явился на работу до начала смены.

Просит суд признать незаконным приказ N 1123 от 01.11.2016 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности и наложении на него дисциплинарного взыскания в виде замечания, взыскать невыплаченную часть премии за октябрь 2016 г., а также компенсировать моральный вред, причиненный нарушением трудовых права, определив размер компенсации в сумме 10 000 рублей и возместить судебные расходы.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе истец просит отменить решение суда как вынесенное с нарушением норм материального и процессуального права. Доводы апелляционной жалобы мотивированы тем, что использование специальной одежды при выполнении трудовых обязанностей, для него является обязательным. Переодевание в рабочую одежду допускается в начале работы, а не до работы, таким образом, время необходимое для переодевания входит в рабочее время и необоснованно признано судом нарушением трудовой дисциплины.

В судебном заседании истец К.Е. и его представитель К.А., допущенный к участию в деле в порядке ч. 6 ст. 53 ГПК РФ, апелляционную жалобу поддержали полностью по указанным в ней основаниям.

Представитель ответчика ОАО "КРАСМАШ" П., действующая по доверенности от 03.07.2017 года апелляционную жалобу считает не обоснованной, показав, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка к рабочему времени не относится время переодевания в специальный костюм, в связи с чем, истец обязан был приступить к исполнению трудовых обязанностей в 7 часов 15 минут, он появился в цехе в 7 часов 18 минут, в связи с чем, обоснованно был привлечен к дисциплинарной ответственности. Доводы жалобы истца основаны на неверном толковании норм материального права, в связи с чем, просит отказать в удовлетворении апелляционной жалобы.

Представителя привлеченных к участию в деле в качестве третьих лиц Государственной инспекции труда по Красноярскому краю, ТУФИ в Красноярском крае, ИФНС N 22 в судебное заседание не явились, о месте и времени судебного разбирательства извещены надлежащим образом, об уважительности причин отсутствия суд не уведомили, ходатайств об отложении слушания дела не заявляли.

Неисполнение участниками процесса процессуальной обязанности по уведомлению суда об уважительности причин отсутствия позволяет сделать вывод об отсутствии таковых, что в силу ч. 3 ст. 167 ГПК РФ не препятствует рассмотрению дела в их отсутствие..

Выслушав объяснения участников процесса, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены или изменения принятого по делу решения.

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; соблюдать трудовую дисциплину, а работодатель вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными

федеральными законами.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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 дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. При этом при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии с правовой позицией, изложенной п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.).

Как установлено судом и подтверждается исследованными по делу доказательствами 23.01.2008 года между сторонами был заключен трудовой договор N 38, по условиям которого К.Е. был принят на работу АО "Красноярский машиностроительный завод", слесарем механосборочных работ 6 разряда в цех N 32, на участок сборки, сварки, гальваники и ЛКП.

26.10.2016 г. от старшего мастера цеха N 32 В.О.С. на имя начальника цеха <данные изъяты> поступила докладная записка об опоздании К.Е., на рабочее место на 3 минуты, т.е. в 7 часов 18 минут.

26.10.2016 г. от К.Е. получено письменное объяснение по совершенному им проступку, в котором последний пояснил, что 26.10.2016 г. пришел на работу в первую смену в 07 ч. 11 минут, прошел в гардероб для переодевания в технологический костюм, после чего прошел на участок сборки и сварки, и прибыл на него в 07 часов 18 минут, поэтому нарушений режима работы не допустил, докладная старшего мастера <данные изъяты> безосновательна.

Приказом работодателя от 01.11.2016 года N 1123 за опоздание на работу 26.10.2016 г. К.Е. привлечен к дисциплинарной ответственности и ему объявлено замечание и снижен размер премии за октябрь 2016 г. на 30%. С приказом истец ознакомлен 02.11.2016 г..

Отказывая истцу в удовлетворении предъявленных требований, суд исходил из того, что в действиях истца имеется дисциплинарный проступок в виде опоздания на рабочее место без уважительных причин, за что он обоснованно привлечен к дисциплинарной ответственности. Порядок и сроки привлечения работника к ответственности за нарушение трудовой дисциплины соблюдены работодателем. Мера ответственности соответствует тяжести и обстоятельствам допущенного проступка.

Судебная коллегия считает обоснованным указанный вывод суда, поскольку исследованными по делу доказательствами установлено, что согласно графику рабочая смена истца начинается в 7 часов 15 минут, соответственно прибытие на рабочее место за пределами

указанного времени, является нарушением трудовой дисциплины.

Оспаривая законность принятого судом решения, истец считает, что время на переодевание в технологический костюм включается в рабочее время, в связи с чем, в его действиях отсутствует дисциплинарный проступок. Судебная коллегия считает, что доводы жалобы истца основаны на неправильном толковании норм материального права, поскольку, в силу положений ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии с условиями трудового договора, заключенного между сторонами, рабочим местом истца является цех № 32, участок сборки, сварки с участками изготовления трубопроводов и сильфонов, испытаний, гальваники и ЛКП. Начало первой рабочей смены определено Правилами внутреннего трудового распорядка в 7 часов 15 минут. Согласно рабочей инструкции слесаря механосборочных работ 6-го разряда работник обязан в части производственной деятельности получать у непосредственного руководителя сменно-суточные задания перед началом рабочей смены, приступать к работе с соблюдением всех требований процесса, инструкций по охране труда, правил и норм пожарной, промышленной, экологической и электробезопасности. Сдавать выполненные работы непосредственному руководителю, приводить в порядок рабочее место, убирать инструмент и материалы. Пунктом 3.3.1 инструкции предусмотрено, что перед началом работы работник обязан проверять соответствие рабочего места требованиям инструкции по охране труда и принимать меры по устранению выявленных отклонений от них. Отдельно, пунктом 3.3.2 предусмотрена обязанность слесаря получать и работать в специальной одежде и обуви, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Таким образом, истец с учетом положений должностной инструкции обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей не позднее 7 часов 15 минут, будучи уже одетым в технологический костюм и специальную обувь. Истец 26 октября 2016 года прибыл на рабочее место в 7 часов 18 минут, т.е. после начала смены.

Согласно п. 5.7 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем, учет рабочего времени на предприятии ведется в соответствии с инструкцией "Табельный учет".

В соответствии с пунктом 1.2. инструкции "Табельный учет" в состав рабочего времени включается: обучение учеников, наставничество, медицинские осмотры, подготовительно-заключительное время (получение задания и наряда, получение материалов, сдача продукции, подготовка и уборка рабочего места). Локальный акт не включает в рабочее время период, необходимый на переодевание перед началом и после окончания работы (если эти действия не являются подготовкой рабочего места), а также время, которое требуется работнику на то, чтобы добраться до рабочего места. Фактическим началом рабочего времени считается время, когда работник прибыл на рабочее место, а также непосредственно приступил к выполнению своих обязанностей на рабочем месте или вне его.

По графику режима работы подразделений АО "Красмаш" время следования работников в цех № 32 составляет 13 минут, начало работы первой смены - 7.15, окончание - 16.00 (л.д. 209). Из материалов дела следует, что истец является сотрудником специального предприятия, с опасными условиями труда на определенных участках, которое на бесплатной основе в целях соблюдения гарантий безопасности жизни и здоровья трудящихся, а также для обеспечения промышленной чистоты изделий обеспечивает работников, в том числе, работающих на участке сборки, сварки,

гальваники и ЛКП, средствами индивидуальной защиты, включая специальные технологические костюмы, в которых работает истец.

По стандартам организации ответчика (СТО 06606330-0115-2010, 06606330-0074-2009) все работники организации сборочных участков и цехов на время нахождения на сборочном участке должны надевать технологическую одежду и обувь. Перед началом смены исполнитель должен надеть комплект технологической одежды, проверить и удалить все посторонние предметы, обнаруженные на рабочем месте (п. 13.1.2. СТО).

При таких обстоятельствах, доводы истца о том, что время переодевания в технологический костюм подлежит включению в рабочее время, поскольку является действиями по подготовке рабочего места, являются его субъективным мнением и не подтверждаются исследованными по делу доказательствами.

Нарушение трудовой дисциплины, а именно установленных работодателем Правил внутреннего трудового распорядка является дисциплинарным проступком, что является основанием для привлечения истца к ответственности. Мера дисциплинарной ответственности в виде замечания, соответствует тяжести и обстоятельствам допущенного истцом нарушения, равно как и лишение работника части премиального вознаграждения по итогам работы за месяц соответствует локальному нормативному акту ответчика, регулирующего порядок, составляющие заработной платы, а также основания лишения работника премиального вознаграждения.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ суд обоснованно отказал в удовлетворении требований о компенсации морального вреда, поскольку в ходе судебного разбирательства не добыто доказательств причинения такового виновными действиями ответчика.

При таких обстоятельствах, суд первой инстанции правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, применил нормы материального закона регулирующие спорные правоотношения, выводы суда мотивированы и подтверждаются исследованными по делу доказательствами, оценка которых, дана судом по правилам ст. 67 ГПК РФ.

Процессуальных нарушений, являющихся в силу ч. 4 ст. 330 ГПК РФ самостоятельными основаниями для отмены принятого по делу решения, судом первой инстанции не допущено.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 328, 300 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Свердловского районного суда г. Красноярска от 21 сентября 2017 г оставить без изменения, а апелляционную жалобу истца К.Е. - без удовлетворения.
