



КонсультантПлюс

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2023 по делу N 88-16504/2023
Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании компенсации морального вреда; 2) О признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Обстоятельства: Истец указал, что ему было объявлено замечание за отсутствие на рабочем месте в течение нескольких минут, но в спорное время он находился на площадке перед зданием, запрет на курение в неположенное время в локальных актах работодателя не установлен, истец выходил на улицу во время отсутствия граждан, прием которых ведет его отдел.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано.

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 12.02.2024

СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 19 октября 2023 г. по делу N 88-16504/2023

мотивированное определение изготовлено 26 октября 2023 года	УИД: 66RS0037-01-2023-000255-06
---	---------------------------------

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

председательствующего Давыдовой Т.И.,

судей Руновой Т.Д., Зеленовой Е.Ф.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-400/2023 по иску У. к Федеральному государственному унитарному предприятию "Комбинат "Электрохимприбор" об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания и решения о лишении премии, взыскании компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе У. на [решение](#) городского суда г. Лесного Свердловской области от 19 апреля 2023 года и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 06 июля 2023 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Руновой Т.Д. об обстоятельствах дела, о принятых по делу судебных постановлениях, доводах кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

У. обратился с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию "Комбинат "Электрохимприбор" (далее ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор"), в котором просил признать незаконным, отменить приказ ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор" от 29 декабря 2022 года N 34-042 о наложении дисциплинарного взыскания в виде объявления замечания, отменить решение о лишении его премии по итогам работы за 2022 год в связи с наложением на него дисциплинарного взыскания, взыскать с ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор" в его пользу затраты на приобретение флэш-карты в размере 251 руб. 75 коп.

В обоснование иска указал, что в период с 31 января 2014 года по 09 февраля 2023 года состоял в трудовых отношениях с ответчиком, последняя занимаемая должность - инспектор городской группы отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране (ш. 042) ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор". В соответствии с приказом ответчика от 29 декабря 2022 года привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение требований пунктов 3.2.3, 5.1.3 Правил внутреннего распорядка (утвержденных приказом работодателя от 12 ноября 2019 года N 010455 (в редакции приказа от 12 апреля 2021 года N 03712), пункта 3.1.2 должностной инструкции старшего инспектора городской группы отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране (утвержденной 13 июля 2017 года N 2727 ДИ). Как указывает ответчик, дисциплинарный проступок выразился в том, что он 15 декабря 2022 года отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин с 11:57 до 12:09, 16 декабря 2022 года - с 12:15 до 12:28. Полагал указанный приказ незаконным, поскольку какое-либо конкретное место работы работодатель ему не определял, в указанное выше время находился на тротуарной площадке перед входом в здание по адресу: <...>, именно этот адрес и определен ему как рабочее место. Запрет на курение в неположенное время в локальных актах работодателя не установлен. По условиям трудового договора (пункт 5.2.) определена характеристика условий его труда - электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ. От воздействия электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ устают глаза, ухудшается зрение, накапливается усталость. Вместе с тем, работодатель дополнительных перерывов для отдыха, кроме обеда, не установил, во

избежание вредных последствий и с целью максимальной пользы для работодателя 15 декабря 2022 года и 16 декабря 2022 года он решал данный вопрос самостоятельно. Он выходил на улицу во время отсутствия граждан, прием которых ведет их отдел. При этом заявления, разрешения начальника отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране на уход с работы другие сотрудники отдела 042 не оформляют. Иные работники, выходящие в период осуществления трудовой деятельности на тротуарную площадку, для курения, к дисциплинарной ответственности не привлекались. Полагал, что наложенное дисциплинарное взыскание не соответствует принципу соразмерности, отсутствуют какие-либо неблагоприятные последствия для работодателя. Незаконными действиями работодателя нарушено его право на труд.

[Решением](#) городского суда г. Лесного Свердловской области от 19 апреля 2023 года, оставленным без изменения апелляционным [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 06 июля 2023 года, в удовлетворении заявленных исковых требований отказано.

В кассационной жалобе У. ставит вопрос об отмене состоявшихся судебных актов, как незаконных.

На кассационную жалобу поступили письменные возражения ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор", в которых указано на обоснованность судебных постановлений.

Лица, участвующие в деле, в судебное заседание кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом, ходатайств об отложении рассмотрения дела не заявляли. Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в соответствии с [частью 3 статьи 167](#), [части 5 статьи 3795](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации признала возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с [частью 1 статьи 3797](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции 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.

В соответствии с [частью 1 статьи 3796](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, 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 кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](#).

Обсудив доводы кассационной жалобы, пояснения к ней, возражения на кассационную жалобу, проверив материалы гражданского дела, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для отмены или изменения оспариваемых судебных постановлений.

Судами установлено и следует из материалов дела, что в период с 03 февраля 2014 года по 09 февраля 2023 стороны состояли в трудовых отношениях, последняя занимаемая должность истца - старший инспектор городской группы отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране ФГУП "Комбинат" Электрохимприбор".

Работнику установлена пятидневная рабочая неделя, восьмичасовая рабочая смена, график односменный (дневная смена: с 09:00 до 18:00, обеденный перерыв: с 13:00 до 14:00).

В соответствии с условиями трудового договора, работник обязался добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по обусловленной договором профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ, профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также должностной инструкцией; соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (пункты 3.2.1, 3.2.2.).

На основании пункта 3.1.2 должностной инструкции старшего инспектора городской группы от 13 июля

2017 года 2727/ДИ старший инспектор обязан выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила и нормы охраны труда, правила пожарной безопасности, требования в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.

Согласно пункту 3.2.3 Правил внутреннего распорядка ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор", утвержденных приказом ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор" от 12 ноября 2019 года N 010455, работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, не нарушать режим рабочего времени, установленный Регламентом работы подразделений Комбината, не приносить с собой и не употреблять алкогольные напитки, а также не находиться в подразделении и на территории Комбината в рабочее и нерабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Как указано в пункте 5.1.3 Правил внутреннего распорядка ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор", отсутствие работника на рабочем месте допускается на основании личного письменного заявления только с предварительного разрешения руководителя подразделения. Отсутствие работника на рабочем месте без письменного разрешения руководителя подразделения считается нарушением трудовой дисциплины, в связи с чем к работнику могут быть применены меры дисциплинарного и (или) материального взысканий.

На дверях кабинета N 6 городской группы отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране (ш. 042) ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор" размещен график приема граждан в отделе режима: с 11:00 до 12:45 и с 14:00 до 17:30, технологический перерыв с 15:45 до 16:00.

29 декабря 2022 года ответчиком издан приказ N 034-042 о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение требований пункта 3.2.3 и пункта 5.1.3 Правил внутреннего распорядка (в редакции приказа от 12 апреля 2021 года N 03712), пункта 3.1.2 должностной инструкции старшего инспектора городской группы отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране. Дисциплинарный проступок выразился в том, что истец отсутствовал на рабочем месте 15 декабря 2022 года без уважительных причин с 11:57 до 12:09, 16 декабря 2022 года - с 12:15 до 12:28, при этом соответствующее заявление не оформил, разрешение начальника отдела по внутриобъектовому и пропускному режиму и охране не получил.

Основанием вынесения приказа N 034-042 от 29 декабря 2022 года явились обстоятельства, изложенные в докладной заместителя начальника отдела <данные изъяты> от 16 декабря 2022 года, согласно которой при ежедневном мониторинге ситуации по приему граждан для подачи ходатайств и оформления зональных пропусков в ЗАТО г. Лесной с целью предупреждения образования больших очередей в кабинет N 6 установлено два факта несоблюдения регламента работы, которые приводят к образованию очередей, недовольствам жителей города и конфликтным ситуациям. 15 декабря 2022 года в 11:57 старший инспектор У. покинул кабинет N 6, где находится его рабочее место для приема ходатайств от жителей города Лесной для оформления пропусков в ЗАТО г. Лесной. У. прекратил прием населения и самовольно покинул рабочее место с целью выйти из здания для курения. На рабочее место вернулся в 12:09. За время отсутствия возле кабинета собралось 3 человека для подачи ходатайств по оформлению пропусков на родственников. 16 декабря 2022 года в 12:15 старший инспектор У. вновь покинул кабинет N 6, где находится его рабочее место, прекратил прием населения и самовольно покинул рабочее место с целью выйти из здания для курения. На рабочее место вернулся в 12:28. За время отсутствия возле кабинета собралось 2 человека для подачи ходатайств по оформлению пропусков на родственников.

16 декабря 2022 года У. был приглашен для написания объяснительной по факту несоблюдения регламента работы городской группы отдела 042 за 15, 16 декабря 2022 года, от дачи пояснений отказался.

22 декабря 2022 года составлен акт об отказе от письменного объяснения У.

28 июля 2022 года ответчиком издан приказ N 014114 "Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда работников ФГУП "Комбинат "Электрохимприбор".

Приказом ответчика от 21 марта 2023 года N 04533 принято решение о невыплате годовой премии по КПЭ за 2022 год работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, примененное в 2022 году. В приложении N 1 к данному приказу указан У.

В соответствии с пунктами 11.1, 11.2, 11, 3, 11.9.1, 11.10.7, 11.10.8 Положения об оплате труда

годовая премия по КПЭ применяется для поощрения работников за достижение КПЭ по итогам календарного года (в том числе работников, не имеющих карт КПЭ). Выплата годовой премии по КПЭ осуществляется из сформированных на Комбинате оценочных обязательств (резервов) по выплате годовой премии по КПЭ. Фактический размер годовой премии по КПЭ зависит от уровня должности/профессии в соответствии с целевым уровнем премирования, участия работника в реализации поставленных задач, а также от итогового коэффициента выполнения КПЭ. Для целей расчета годовой премии по КПЭ учитывается время нахождения работника в штате Комбината в отчетном периоде (календарный год). В случае если к работнику применено дисциплинарное взыскание в отчетном периоде, годовая премия по КПЭ за этот период не выплачивается. Если примененное в отчетном периоде дисциплинарное взыскание было снято с работника на основании ходатайства непосредственного руководителя, согласованного с вышестоящим руководителем и руководителем СУП, работнику может быть выплачена годовая премия по КПЭ в уменьшенном размере. Выплата премии по КПЭ в уменьшенном размере производится по решению генерального директора при условии, что дисциплинарное взыскание было снято до окончания отчетного периода, за который производится премирование и размер снижения годовой премии по КПЭ зафиксирован в распорядительном документе Комбината о снятии дисциплинарного взыскания.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, суд первой инстанции, руководствуясь [статьями 192, 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что вмененные истцу нарушения - отсутствие на рабочем месте без уважительной причины 15 и 16 декабря 2022 года - подтверждены, порядок и срок привлечения к дисциплинарной ответственности не нарушены.

Отказав в удовлетворении требований о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований о признании незаконным решения о лишении премии, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, отметив, что при выборе меры взыскания работодатель учитывал характер нарушения, степень вины истца, тяжесть проступка, а также негативные последствия поведения истца, что отражается на деятельности работодателя, который является одним из предприятий ядерного оружейного комплекса Госкорпорации "Росатом", расположенным в закрытом административно-территориальном образовании город Лесной Свердловской области. Ответчик учел предшествующее поведение У., принимая во внимание ранее допущенные истцом нарушения трудовой дисциплины, в связи с чем ему указывалось на необходимость соблюдения графика приема граждан и недопустимость подобных нарушений, за повторное нарушение графика приема граждан У. была снижена стимулирующая надбавка за октябрь 2022 года на 10% (проведение проверки по факту обращения <данные изъяты>., запуск и игра в программном обеспечении на вычислительной технике на своем рабочем месте в течение 25 часов 48 минут).

Отклоняя доводы истца о том, что в трудовом договоре не было указано его рабочее место, а потому в его действиях отсутствует состав дисциплинарного проступка, суд апелляционной инстанции исходил из того, что в период выполнения трудовых обязанностей на протяжении длительного периода времени истец прибывал в рабочий кабинет N 6, расположенный по адресу: <...>, где выполнял свои функциональные обязанности. Каких-либо неясностей относительно рабочего места в период работы от истца не поступало, на дверях его рабочего кабинета размещен график приема граждан в отделе режима: с 11:00 до 12:45 и с 14:00 до 17:30, технологический перерыв с 15:45 до 16:00, по которому он исполнял свои трудовые обязанности. Согласно содержанию оспариваемого приказа, фактически истец привлечен к дисциплинарной ответственности за отвлечение от работы и невыполнение в указанный период своих должностных обязанностей, что отражается на организации работы предприятия.

Признавая необоснованными доводы истца о непредоставлении ответчиком перерывов для курения, суд апелляционной инстанции исходил из того, что режим рабочего времени должен предусматривать, в том числе продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором ([статья 100](#) Трудового кодекса Российской Федерации). Перерывы в течение рабочего дня

(смены) являются одним из видов времени отдыха работника ([статья 107](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При этом Трудовым кодексом Российской Федерации установлены следующие перерывы в течение рабочего дня: перерыв для отдыха и питания ([статья 108](#) Трудового кодекса Российской Федерации); специальные перерывы для обогрева и отдыха ([статья 109](#) Трудового кодекса Российской Федерации). Законодательство не предусматривает такой вид перерыва, как перерыв для курения. Таким образом, время на перерыв для курения не должно включаться в рабочее время, так как это будет являться дискриминацией по отношению к некурящим работникам, так же как и его оплата. Следовательно, работодатель вправе самостоятельно урегулировать данный вопрос с работниками, например в коллективном договоре, соглашении. К такому соглашению стороны трудового договора не приходили.

Соглашаясь с выводами суда первой инстанции о законности лишения истца годовой премии за 2022 год, суд апелляционной инстанции, руководствуясь [статьями 129, 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации, правовыми позициями, изложенными в [постановлении](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года N 32-П, исходил из того, что факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание; при этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Установив, что истец привлечен к дисциплинарной ответственности 29 декабря 2022 года, на весь срок действия дисциплинарного взыскания работодатель решений о невыплате премии не принимал (трудовые отношения прекращены 09 февраля 2023 года), работодатель руководствовался локальным нормативным актом, регулирующим оплату труда, принятым в установленном законом порядке, премия по КПЭ по периоду выплаты является годовой премией, общая сумма дохода у истца составила 683 658 руб. 71 коп., что составляет менее 10 процентов годовой заработной платы истца, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что оснований для признания решения о лишении истца годовой премии за 2022 год незаконным не имеется.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для признания выводов судов незаконными.

В кассационной жалобе истец выражает несогласие с выводами судов, указывает, что суды неправильно применили и истолковали нормы материального права, ненадлежащим образом исследовали и оценили доказательства. Данные доводы истца судебной коллегией отклоняются.

Выводы судов соответствуют фактическим обстоятельствам дела, основаны на верном применении норм материального права, на представленных сторонами доказательствах, которым судами по правилам [статьи 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации дана надлежащая оценка.

Довод кассационной жалобы о том, что судом не учтены разъяснения, содержащиеся в [пункте 53](#) постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", является необоснованным.

Из разъяснений, содержащихся в [абзаце 3 пункта 53](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, следует, что работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

На основании представленных в дело доказательств, суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что при выборе меры взыскания работодатель учитывал характер нарушения, степень вины истца, тяжесть проступка, предшествующее поведение истца.

Ссылки в кассационной жалобе на судебную практику правового значения не имеют, поскольку настоящий спор разрешен с учетом конкретных фактических обстоятельств дела, которые не являются

аналогичными по иным делам. Судебный прецедент не является официальным источником права в Российской Федерации.

С учетом изложенного, оснований для отмены или изменения оспариваемых судебных постановлений в соответствии со [статьей 3797](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по доводам кассационной жалобы не имеется.

Руководствуясь [статьями 3795, 390, 3901](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

[решение](#) городского суда г. Лесного Свердловской области от 19 апреля 2023 года и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 06 июля 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу У. - без удовлетворения.
