

Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 13 февраля 2024 г. по делу N 11-2024/2024

Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда в составе:

Председательствующего Скрябиной С.В, судей Челюк Д.Ю, Подрябинкиной Ю.В, при ведении протокола судебного заседания

помощником судьи Шалиевым К.Э.

рассмотрела в открытом судебном заседании в зале суда гражданское дело по исковому заявлению Галицына Дмитрия Сергеевича к Акционерному обществу "Автомобильный завод "Урал" о признании незаконным и подлежащем отмене распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, взыскании недоначисленной заработной платы, компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе Акционерного общества "Автомобильный завод "Урал" на решение Миасского городского суда Челябинской области от 20 ноября 2023 года, Заслушав доклад судьи Челюк Д.Ю. об обстоятельствах дела и доводах апелляционной жалобы, пояснения истца Галицына Д.С, его представителя Комкову В.В, возражавших относительно доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Галицын Д.С. обратился в суд с иском к Акционерному обществу "Автомобильный завод "Урал" (далее по тексту - АО "АЗ "Урал") об отмене распоряжения N от 25 августа 2023 года "О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия", о взыскании недоначисленной заработной платы за август 2023 года (премия за июль) в размере 1257 рублей 30 копеек, компенсации морального вреда в размере 5000 рублей.

В обоснование иска указано, что он состоит с ответчиком в трудовых отношениях, согласно трудовому договору N от 10 июня 2015 года работает "данные изъяты" участка производства автокомпонентов цеха агрегатного участка механообработки деталей редуктора АО "АЗ "Урал". Распоряжением N от 25 августа 2023 года он был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за уход с рабочего места до окончания рабочей смены, к нему применены меры материального воздействия в виде снижения премии за июль 2023 года в размере 10%. Полагает данное распоряжение незаконным и подлежащим отмене, поскольку 10 июля 2023 года температура на его рабочем месте была выше допустимых величин и достигала 31 градуса, о чем он предупредил бригадира. Более того, 06.07.2023г. в адрес генерального директора от первичной ПОРПМ было направлено обращение N38, в котором было предложено проводить контрольные замеры микроклиматических показателей на рабочих местах совместно со службой охраны труда предприятия, на которую работодатель не отреагировал. Предложение о проведении совместных замеров также были направлены начальнику цеха Главный конвейер ФИО14 Р.А. и управляющему сборочно-окрасочного цеха ФИО15 Н.И... Со ссылкой на требования СанПина 1.2.3.685-21 "Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" полагал, что работодатель пренебрёг своими обязанностями, установленными ст.214 Трудового кодекса РФ. В силу ст.216 Трудового кодекса РФ, работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до их устранения. Неправомерными действиями работодателя истцу причинен моральный вред, который истец оценивает в сумме 5000 руб.

Истец Галицын Д.С. в судебном заседании суда первой инстанции поддержал заявленные исковые требования в полном объеме.

Представитель истца Комкова В.В. в судебном заседании поддержала доводы своего

доверителя.

Представитель ответчика АО "АЗ "Урал" Попкова Е.Н. в судебном заседании возражала против удовлетворения заявленных требований, поддержала позицию, изложенную в письменном отзыве (л.д.25-29, 226).

Решением Миасского городского суда Челябинской области от 20 ноября 2023 года распоряжение АО "АЗ "Урал" N от 25 августа 2023 года "О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия" в отношении Галицына Д.С. отменено. С АО "АЗ "Урал" в пользу Галицына Д.С, взыскана недоначисленная заработная плата за август 2023 года (премия за июль) в размере 1257 рублей 30 копеек, компенсация морального вреда в размере 5000 рублей.

В апелляционной жалобе представитель АО "АЗ "Урал" просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме. В обоснование доводов апелляционной жалобы указывает, что имеет место несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном решении, фактическим обстоятельствам дела установленным судом, а также судом допущено неправильное применение норм материального права (неправильное истолкование закона). На странице 10 решения судом первой инстанции сделан вывод, что работник покинул рабочее место с молчаливого согласия работодателя, поставив в известность представителя работодателя-непосредственного своего начальника, коим по отношению к Галицыну Д.С. является ФИО16 В.А. С таким выводом нельзя согласиться поскольку свидетель ФИО17 В.А. и в своём пояснении, и в судебном заседании пояснял, что после получения сообщения от Галицына Д.С. В мессенджере WhatsApp он подходил к нему и разъяснил, что Галицын Д.С. может устраивать себе более длительные перерывы в работе для отдыха, после чего убедившись, что истец продолжил работу он ушёл, однако впоследствии узнал, что он всё же покинул своё рабочее место. Таким образом, со стороны работодателя не было выражено ни явного, ни молчаливого согласия на то, чтобы Галицын Д.С. покинул своё рабочее место до окончания рабочей смены. Как было установлено, очевидная непосредственная угроза жизни и здоровью Галицына Д.С. отсутствовала. Какие-либо признаки ухудшения состояния здоровья истца отсутствовали. Все работники цеха отработали смену в полном объеме. Письменное извещение Галицына Д. С. об отказе от выполнения работы 10 июля 2023 года, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, в адрес работодателя не поступало. Температура воздуха в цехе непосредственно жизни и здоровью работника не угрожала. Указал, что к работодателю Галицын Д.С. с требованием сократить рабочий день 10 июля 2023 года или предоставить другую работу также не обращался.

Одной из причин оставления рабочего места работник указывает Постановление МК N от 06.07.2023 г. Данное постановление считает принятым МК в нарушение п.2.16 Устава ППО РПМ, а также ст. ст. 93, 214, 370 ТК РФ, в связи с чем оно не может служить уважительной причиной преждевременного ухода Галицына Д.С. со своего рабочего места. С учетом изложенного ни Устав ППО, ни Трудовой кодекс РФ не предоставляют права соответствующим органам ППО принимать решения об установлении режима неполного рабочего времени у работодателя, где трудятся члены профсоюза. Кроме того, указал, что замеры температуры воздуха не могут быть приняты во внимание, поскольку согласно п.2.7 Раздела 2 "ГОСТ 12.1.005-88. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны" (утв. и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29.09.1988 N 3388) (ред. от 20.06.2000) температуру и относительную влажность воздуха следует измерять аспирационными психрометрами. При отсутствии в местах измерения источников лучистого тепла температуру и относительную влажность воздуха можно измерять психрометрами типа ПБУ-1М, суточными и недельными термографами и гигрографами при условии сравнения их показаний с показаниями аспирационного психрометра. Таким образом, проводимые представителями ППО РПМ замеры температуры воздуха на рабочем месте могут быть приняты во внимание только в том случае, если они произведены с использованием надлежаще поверенного оборудования и при

участии представителя работодателя.

В возражениях на апелляционную жалобу Галицын Д.С. указал, что решение Миасского городского суда от 20 ноября 2023 года является законным и обоснованным, принято при соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права. Считает доводы, изложенные в апелляционной жалобе, необоснованными и направленными на переоценку доказательств.

Представитель ответчика АО "Автомобильный завод Урал" не принял участие в суде апелляционной инстанции, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом. Информация о рассмотрении дела заблаговременно размещена на официальном сайте Челябинского областного суда в сети Интернет. В связи с чем, на основании ст. ст. 167, 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившегося представителя ответчика.

В соответствии со ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. В случае, если в порядке апелляционного производства обжалуется только часть решения, суд апелляционной инстанции проверяет законность и обоснованность решения только в обжалуемой части

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с ч. 1 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 силу ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации под дисциплинарным проступком, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. К дисциплинарным взысканиям, которые могут быть применены за совершение дисциплинарного проступка, относится, в том числе, замечание.

Как разъяснено в п. 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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.).

Частью 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня ее совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ 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 отказался ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части 1-6 данной статьи). Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания

работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. (часть 1 ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно пункту 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе 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 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 свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывалась 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.

Как установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, на основании трудового договора N от 10.06.2015 года и дополнений к нему (л.д.6-7), истец принят на работу "данные изъяты" участка производства автокомпонентов цеха агрегатного участка механообработки деталей редуктора АО "АЗ "Урал".

Приказом N от 28.12.2022г. ему был установлен график работы в первую смену с 07-30 часов до 16-10 часов (л.д.26).

Распоряжением директора по производству АО "АЗ "Урал" N от 25.08.2023г. Галицын Д.С. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, также к нему была применена мера материального воздействия в виде лишения премии 10% за июль 2023 года (л.д.35-38).

Согласно списку работников, к которым применяется дисциплинарное взыскание и меры материального воздействия, являющегося Приложением N 1 к распоряжению N от 25.08.2023г, основанием привлечения истца к дисциплинарной ответственности явился уход с рабочего места до окончания рабочей смены (рабочего дня). 10.07.2023г. в 14-00 часов в 14-00 часов Галицын Д.С. покинул свое рабочее место, расположенное агрегатном цехе участка механообработки деталей редуктора АО "АЗ "Урал". В своей объяснительной от 12.07.2023г.

Галицын Д.С. в объяснительной пояснил, что причиной его преждевременного ухода с рабочего места 10.07.2023г. было повышение температуры воздуха на его рабочем месте, при принятии решения он руководствовался постановлением местного комитета ППО РПМ от 06.07.2023г. N

Приказом от 28.12.2022г. N "Об утверждении графиков работы подразделений АО "АЗ "УРАЛ"" установлен следующий график работы участка механообработки деталей редуктора: 1 смена с 07-30 до 16-10 часов; 2 смена с 16-00 до 00-30 часов, 3 смена с 23-40 до 07-10 часов. 10.07.2023г. Галицын Д.С. работал в первую смену. Работник покинул свое рабочее место до окончания рабочей смены без уважительных причин, в нарушение п.3.3.2 ПВТР, абз.5, 6 п.3.2 трудового договора (л.д.35-38).

С указанным распоряжением Галицын Д.С. был ознакомлен 29.08.2023г. (л.д.36).

Документами-основаниями привлечения Галицына Д.С. к дисциплинарной ответственности явились материалы служебного расследования.

10.07.2023г. ППО работников АО "АЗ "УРАЛ" проводились замеры температуры воздуха на рабочем месте Галицына Д.С. - ПАК "Агрегатный", согласно протоколу измерения температуры и влажности воздуха на рабочих местах в производственных подразделениях предприятия температуры воздуха составляли: 10.07.2023г. в 7-30 часов 27, 0 °С, в 10-00 часов 30, 0°С, в 11-30 часов 31, 0°С, в 14-00 часов 32, 0°С (л.д.126-127).

По факту отсутствия на рабочем месте Галицына Д.С. 10.07.2023г. был составлен акт № № от 10.07.2023г. из которого следует, что он отсутствовал на рабочем месте более часа (проверка проведена в 14-30, 16-00) (л.д.39).

10.07.2023г. бригадиром ФИО21 Д. была составлена докладная записка по факту отсутствию Галицына Д.С. на рабочем месте с 14-00 до 16-10) (л.д.44).

По данному факту у истца были затребованы объяснения, на которые были даны письменные объяснения, что в связи с повышением из-за погодных условий температуры воздуха на рабочем месте выше допустимых величин и достигавшего 31°C, а также на основании права установленного ст.219, 220 Трудового кодекса РФ и норм СанПиНа 1.2.3685-21 и постановлений местного комитета ППО РПМ № от 06.07.2023г. им было принято решение об установлении режима неполного рабочего дня в связи с очевидной угрозой его здоровью (л.д.46).

Разрешая иски требования и удовлетворяя их, суд первой инстанции пришел к выводу, что работник покинул рабочее место с согласия работодателя, поставив в известность представителя работодателя - непосредственного своего начальника ФИО18 В.А, а также учел причины, по которым истец не смог продолжить работу которые счел уважительными, в связи с чем признал распоряжение АО "Автомобильный завод "Урал" № от 25.08.2023 года "О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия" в отношении Галицына Д.С. незаконным, поскольку уход истца с рабочего места был обоснован, о своем уходе он поставил в известность своего непосредственного начальника сообщив о результатах измерений температурного режима в цехе, при этом при осуществлении замеров температуры воздуха, полномочные лица от работодателя не присутствовали, хотя имели такую возможность.

Доводы апелляционной жалобы ответчика в той части, что вывод суда о том, что работник покинул рабочее место с молчаливого согласия работодателя, поставив в известность представителя работодателя-непосредственного своего начальника, коим по отношению к Галицыну Д.С. является ФИО19 В.А. не соответствует действительности, поскольку свидетель ФИО20 В.А. и в своём пояснении, и в судебном заседании пояснял, что после получения сообщения от Галицына Д.С. В мессенджере WhatsApp он подходил к нему и разъяснил, что Галицын Д.С. может устраивать себе более длительные перерывы в работе для отдыха, после чего убедившись, что истец продолжил работу он ушёл, однако впоследствии узнал, что он всё же покинул своё рабочее место, отклоняется судебной коллегией, пояснениям свидетеля в решении суда дана надлежащая оценка по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ, показания свидетеля оценены судом в совокупности с другими доказательствами по делу, оснований для их переоценки у суда апелляционной инстанции не имеется.

При этом как следует из протокола судебного заседания от 07 ноября 2023 года, свидетель ФИО22 В.А. не оспаривал того факта, что Галицын Д.С. поставил его в известность о намерении покинуть рабочее место ввиду высокой температуры в цехе. Замеры были произведены силами первичной профсоюзной организации РПМ работников АО "АЗ "Урал".

Доводы ответчика о том, что Галицын Д.С. не предъявлял жалоб к состоянию своего здоровья, опасности для его здоровья не существовало, не могут служить основанием для отмены решения суда.

Федеральным законом от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", согласно которому индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны выполнять требования санитарного законодательства, разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемиологические (профилактические) мероприятия при выполнении работ и услуг. Суд первой инстанции учел оптимальные величины показателей микроклимата на рабочих местах, установленные нормами СанПин 1.2.3685-21, которые были утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 г. № 2, применил нормы действующего трудового законодательства.

Доводы апелляционной жалобы ответчика в той части, что замеры температуры воздуха не

могут быть приняты во внимание, поскольку согласно п.2.7 Раздела 2 "ГОСТ 12.1.005-88. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны" (утв. и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29.09.1988 N 3388) (ред. от 20.06.2000) температуру и относительную влажность воздуха следует измерять аспирационными психрометрами. При отсутствии в местах измерения источников лучистого тепла температуру и относительную влажность воздуха можно измерять психрометрами типа ПБУ-1М, суточными и недельными термографами и гигрографами при условии сравнения их показаний с показаниями аспирационного психрометра, отклоняются судебной коллегией, поскольку именно на работодателе лежит обязанность по созданию безопасных условий труда.

В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации безопасные условия труда- условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

В силу ст.214 Трудового кодекса РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст.209 ТК РФ). К таким факторам, безусловно, носится и температура воздуха в рабочих помещениях.

Согласно Федеральному закону от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения":

- санитарно-эпидемиологические требования - обязательные требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания, условий деятельности юридических лиц и граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, используемых ими территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, транспортных средств, несоблюдение которых создает угрозу жизни или здоровью человека... и которые устанавливаются государственными санитарно-эпидемиологическими правилами (санитарные правила) (ст.1);

-санитарно-эпидемиологическое благополучие населения обеспечивается посредством, в том числе выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и обязательного соблюдения гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных правил как составной части осуществляемой ими деятельности (ст.2);

- индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны выполнять требования санитарного законодательства, разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг, осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг (ст.11).

Ранее, постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. N21 были утверждены санитарные правила, устанавливающие гигиенические требования к показателям микроклимата рабочих мест производственных помещений (СанПиН 2.2.4.548-96), данный документ утратил силу в связи с изданием постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.03.2021 N 9.

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N2 утверждены санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды

обитания" (вместе с "СанПиН 1.2.3685-21. Санитарные правила и нормы...").

Эти правила установлены с учетом интенсивности энергозатрат работающих, времени выполнения работы, периодов года, других показателей и содержат требования к методам измерения и контроля микроклиматических условий.

Показателями, характеризующими микроклимат в производственных помещениях, являются не только температура воздуха в помещениях, но и температура поверхностей ограждающих конструкций (стены, потолок, пол), устройств, а также технологического оборудования или ограждающих его устройств, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, интенсивность теплового облучения (раздел 5 п.27).

Указанным документом установлены оптимальные величины показателей микроклимата на рабочих местах, в частности касательно температуры воздуха (они составляют от 13 до 29 градусов в зависимости от времени года и категорий работ по уровням энергозатрат), а также допустимые (отклоняющиеся от оптимальных) условия микроклимата.

Согласно Правил если температура воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, то необходимо регламентировать (уменьшать) время работы в пределах рабочей смены. Такая регламентация устанавливается в Правилах в зависимости от категорий работ.

Иные доводы апелляционной жалобы правовых оснований к отмене решения суда не содержат, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенными судом первой инстанции толкованием действующего законодательства и оценкой доказательств, что не может являться основанием для признания решения суда неправильным.

При таких обстоятельствах решение суда является законным и обоснованным, судом правильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, нарушений норм материального и процессуального права судом не допущено, оснований для отмены решения суда не имеется.

Руководствуясь статьями 327-329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия, ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Миасского городского суда Челябинской области от 20 ноября 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Акционерного общества "Автомобильный завод "Урал" - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

Мотивированное апелляционное определение составлено 19.02.2024 года.