
ПЕРВЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 17 августа 2020 г. по делу N 88-19409/2020

Дело N 2-345/2020

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

председательствующего судьи Булатовой Е.Е.,

судей Юдиной С.В., Скоковой Д.И.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 17 августа 2020 года гражданское дело по иску Р. к публичному акционерному обществу "Квадра" - "Липецкая Генерация" публичного акционерного общества "Квадра - Генерирующая компания" о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании невыплаченной премии, перерасчете заработной платы

по кассационной жалобе Р.

на решение Правобережного районного суда г. Липецка от 31 января 2020 года по гражданскому делу N 2-345/2020 и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 13 мая 2020 года по гражданскому делу N 33-1344/2020,

заслушав доклад судьи Первого кассационного суда общей юрисдикции Юдиной С.В.,

установила:

Р. обратился в суд с иском к публичному акционерному обществу "Квадра" - "Липецкая Генерация" публичного акционерного общества "Квадра - Генерирующая компания" (далее по тексту - ПАО "Квадра" - "Липецкая Генерация" ПАО "Квадра - Генерирующая компания") о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании невыплаченной премии, перерасчете заработной платы.

Решением Правобережного районного суда г. Липецка от 31 января 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 13 мая 2020 года в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

В поданной кассационной жалобе Р. просит отменить принятые по делу судебные акты, ссылаясь на нарушение судами норм материального права, несоответствие выводов суда фактическим обстоятельствам дела, указывая на отсутствие на рабочем месте по уважительным причинам, в связи с прохождением медицинского обследования, на которое он имел законное право на основании статьи 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно пункту 1 статьи 379.7 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.

Таких нарушений судами первой и апелляционной инстанцией при рассмотрении данного дела по доводам жалобы и материалам дела не допущено.

Как установлено судом, Р. состоит в трудовых отношениях с ПАО "Квадра - Генерирующая компания", работает в филиале ПАО "Квадра - "Липецкая генерация", занимает должность мастера сектора материального технического обеспечения производственного подразделения "Липецкая ТЭЦ-2".

Приказами управляющего директора филиала ПАО "Квадра" "Липецкая генерация" от 14 октября 2019 года N 1228к/с и N 1227к/с возложена обязанность на ответственных лиц по обеспечению прохождения в ЧОУ ДПО "Центр охраны и безопасности труда Липецкой области" обучения по охране труда при работе на высоте на базе производственных подразделений, и по пожарно-техническому минимуму, в том числе, Р. (ПП ЛТЭЦ-2 АУ сектор материально-технического обеспечения).

Приказом N 1260к/с от 18 октября 2019 года директору производственного подразделения ФИО5 (ПП ЛТЭЦ-2) в соответствии с графиком учебного процесса на 2019 год постановлено обеспечить прохождение в ЧОУ ДПО "Центр охраны и безопасности труда Липецкой области" заочного обучения по охране труда при работе на высоте (3 группа) на базе производственного подразделения "Липецкая ТЭЦ-2" без отрыва от производства, Р. (ПП ЛТЭЦ-2 АУ сектор материально-технического обеспечения). Срок: с 23 октября 2019 года по 28 октября 2019 года.

Приказом N 1261 к/с от 18 октября 2019 года директору производственного подразделения ФИО5 (ПП ЛТЭЦ-2) в соответствии с графиком учебного процесса на 2019 год постановлено направить Р. (ПП ЛТЭЦ-2 АУ сектор материально-технического обеспечения) в ЧОУ ДПО "Центр охраны и безопасности труда Липецкой области" по адресу: <...>, для прохождения очного обучения по охране труда при работе на высоте (3 группа). Срок: 22 октября 2019 года.

С указанными приказами истец Р. ознакомлен.

Приказом управляющего директора филиала ПАО "Квадра" "Липецкая генерация" от 6 ноября 2019 года N 20 Р. объявлен выговор, в связи с прогулом 22 октября 2019 года на основании служебной записки директора ПП ЛТЭЦ-2 ФИО5.

Основанием для издания указанного приказа послужило сообщение ЧОУ ДПО "Центр охраны и безопасности труда Липецкой области" от 23 октября 2019 года об отсутствии на занятиях 22 октября 2019 года, направленного для прохождения теоретического обучения по курсу "Безопасные методы и приемы выполнения работ на высоте для работников 3 группы" Р.;

акт от 22 октября 2019 года об отсутствии Р. на рабочем месте 22 октября 2019 года с 8.00 часов до 17.00 часов.

Из объяснительной Р. от 23 октября 2019 года следует, что 22 октября 2019 года он проходил обследование в поликлинике по поводу возможности работы на высоте по состоянию здоровья.

Приказом управляющего директора филиала ПАО "Квадра" "Липецкая генерация" N 391 "т" от 29 ноября 2019 года Р. лишен премии за октябрь 2019 года.

Как следует из материалов дела, приказом ПАО "Квадра" от 30 июня 2017 года N 141 утвержден стандарт организации "Оплата труда работников ПАО "Квадра". Общие положения", Порядок премирования работников за основные результаты производственной и финансово-экономической деятельности Общества, данный порядок премирования введен для премирования работников филиала Общества по результатам работы за месяц.

В соответствии с пунктом 8 стандарта организации, в системе мотивации работников в Обществе применяются следующие виды материального стимулирования: оперативное стимулирование - премирование работников Общества за основные результаты хозяйственной деятельности по результатам работы за месяц; премиальное вознаграждение по результатам работы за год; единовременное премирование работников Общества.

Пунктом 2.13 Порядка премирования работников установлено, что выплата премии работнику не в полном объеме либо невыплата ее полностью производится на основании приказа управляющего директора филиала либо уполномоченного на то работодателем лица за тот расчетный период, в котором совершенно производственное упущение в работе или выявлены факты нарушений.

В соответствии с Перечнем производственных упущений, за которые отдельным работникам премия выплачивается не в полном объеме или не выплачивается полностью предусмотрено, что рабочим ежемесячная премия может быть выплачена не в полном объеме или не выплачена полностью за нарушение правил внутреннего распорядка (пункт 6) и самовольное нарушение графика выхода (и ухода) на работу (с работы) (пункт 8).

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть 1).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных Р. требований об отмене приказа N 20 от 6 ноября 2019 года о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, взыскании невыплаченной премии, перерасчете заработной платы, суды исследовали юридически значимые обстоятельства, дали оценку представленным доказательствам в их совокупности, правильно применив к спорным отношениям нормы материального права, пришли к обоснованному выводу о доказанности факта совершения Р. дисциплинарного проступка, который выразился в ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей. При этом установлено, что срок и порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности не нарушен.

Суды исходили из отсутствия Р. на рабочем месте 22 октября 2019 года без уважительных причин, ввиду отсутствия освобождения от труда по медицинским показаниям, без предупреждения работодателя о посещении медицинского учреждения, необходимости данного посещения в рабочее время и в течение полного рабочего дня, приняли во внимание характер нарушения, обстоятельства совершения проступка.

Отказывая в удовлетворении требований об отмене приказа о лишении премии по итогам работы за октябрь 2019 года, суды пришли к верному выводу, что лишение премии Р. произведено в соответствии с действующим в ПАО "Квадра" Положением о премировании, ввиду наличия дисциплинарного взыскания, с учетом стимулирующего характера премии и ее зависимости от усмотрения работодателя, оплаты за 22 октября 2019 года и 23 октября 2019 года за фактически отработанное время.

В судебных постановлениях приведено толкование норм материального права (статьи 2, 21, 22, 129, 135, 136, 191, 187, 189, 192, 193, 196, 209 Трудового кодекса Российской Федерации), подлежащих применению к спорным отношениям, результаты оценки доказательств по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также доводов истца об отсутствии с его стороны дисциплинарного проступка, которые отклонены как необоснованные.

Приведенные Р. в жалобе доводы по существу сводятся к несогласию с выводами судов первой и апелляционной инстанций, изложенными в обжалуемых судебных постановлениях и направлены на иную оценку доказательств по делу, а потому основанием к отмене судебных актов являться не могут, т.к. в соответствии с частью 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед

другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Оценка представленных доказательств относится к компетенции судов первой и апелляционной инстанций (статьи 198 и 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Ссылку в кассационной жалобе истца на наличие уважительных причин отсутствия на рабочем месте 22 октября 2019 года в порядке статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, судебная коллегия находит несостоятельной, поскольку посещение медицинского учреждения истцом не вызвано установлением лечащим врачом диагноза заболевания и получения листка освобождения по временной нетрудоспособности, и без согласования с работодателем в силу указанной нормы закона, поэтому уважительными признаны быть не могут.

Выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции. Нарушений норм материального либо процессуального права, влекущих отмену состоявшихся по делу судебных актов, не допущено.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам

определила:

решение Правобережного районного суда г. Липецка от 31 января 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 13 мая 2020 года - оставить без изменения, кассационную жалобу Р. - без удовлетворения.