

Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13 февраля 2025 г. по делу N 8Г-1235/2025[88-2603/2025]

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

Председательствующего Бросовой Н.В, Судей Пиндюриной О.Р, Назаровой И.В, рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу акционерного общества "АВТОВАЗ" на решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 25 июня 2024 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 24 сентября 2024 года по гражданскому делу N 2-5794/2024 по иску Ляпейкова Александра Васильевича к АО "АВТОВАЗ" о продлении срока обжалования приказа N-ЛС-в от 22.12.2023 года о применении дисциплинарного взыскания и его отмене, Заслушав доклад судьи Бросовой Н.В, пояснения представителя ответчика АО "АВТОВАЗ" по доверенности N00001/235-д от 3 июня 2024 года сроком на 3 года Зеленовой С.В, возражения истца Ляпейкова А.В, проверив материалы дела, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Ляпейков А.В. обратился в суд с иском к АО "АВТОВАЗ" о продлении срока обжалования приказа N-ЛС-в от 22 декабря 2023 года о применении дисциплинарного взыскания и его отмене, в котором просит продлить срок обжалования приказа N-ЛС-в от 22 декабря 2023 года о применении дисциплинарного взыскания и его отменить. В обоснование своих требований истец указал, что 02 апреля 2024 года во время судебного заседания по другому гражданскому делу, находившемуся в производстве Автозаводского районного суда г. Тольятти он узнал, что 22 декабря 2023 года в отношении него был составлен приказ N-ЛС-в о применении дисциплинарного взыскания за нарушение правил трудового распорядка ОАО "АВТОВАЗ", а именно и. 3.2, 5.3, 5.4. Не согласен, поскольку 23 ноября 2023 года он опоздал на работу, причиной данного опоздания явились плохие погодные условия: был сильный снегопад, в связи с чем было затруднено движение транспорта. Считает, что причина опоздания на работу является уважительной, поэтому позиция ответчика ему не понятна. И при аналогичных обстоятельствах по отношению к другим работникам работодатель подходил с иной позиции, то есть поддерживал сотрудников за то, что люди все-таки смогли добраться на работу, хотя и с опозданием на более длительное время. Ляпейков А.И. же опоздал на работу всего на три минуты, то есть прошел через проходную в 07.03 час. (такое время было зафиксировано на электронных часах). При этом в таблице о явке, представленном работодателем, отработанное время указано в размере 7, 9 часов, следовательно, путем математического подсчета, получается, что ответчик признает его опоздание всего на 6 минут. Однако в приказе о применении дисциплинарного взыскания указано, что истец отсутствовал на рабочем месте в период с 07.00 час. до 07.21 час, с чем Ляпейков А.И. категорически не согласен и полагает, что в данном случае работодатель злоупотребил своим правом.

Решением Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 25 июня 2024 года исковые требования Ляпейкова Александра Васильевича к АО "АВТОВАЗ" о продлении срока обжалования приказа N-ЛС-в от 22.12.2023 года о применении дисциплинарного взыскания и его отмене, удовлетворены. Признан незаконным и отменен приказ от N-ЛС-в от 22 декабря 2023 года "О применении дисциплинарного взыскания" о привлечении Ляпейкова А.В. к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Взыскана с АО "АВТОВАЗ" в доход местного бюджета государственная пошлина в размере 300 рублей.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 24 сентября 2024 года решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 25 июня 2024 года оставлено без изменений.

В кассационной жалобе, поданной АО "АВТОВАЗ", ставится вопрос об отмене судебных актов.

Представитель ответчика АО "АВТОВАЗ" по доверенности N-д от 3 июня 2024 года сроком на 3 года Зеленова С.В. в судебном заседании поддержала доводы кассационной жалобы, просила отменить судебные акты.

Истец Ляпейков А.В., возражал против доводов кассационной жалобы, просил оставить судебные акты без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав пояснения представителя ответчика АО "АВТОВАЗ" по доверенности N-д от 3 июня 2024 года сроком на 3 года Зеленовой С.В., возражения истца Ляпейкова А.В., судебная коллегия находит кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению.

Согласно части первой 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.

Как установлено судом, на основании трудового договора N от 21 февраля 1984 года Ляпейков А.В. состоял в трудовых отношениях с АО "АВТОВАЗ".

С учетом дополнительного соглашения от 23 мая 2022 года N Ляпейков Александр Васильевич выполнял обязанности слесаря по ремонту автомобилей 5 разряда в производстве сборки автомобилей АО "АВТОВАЗ". Этим же дополнительным соглашением определено, что время начала и окончания рабочего дня, а также перерывы для отдыха и питания определяются действующими в АО "АВТОВАЗ" правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности (п. 4.3 дополнительного соглашения).

Установлено, что для Ляпейкова А.В. действовал график сменности 083 группа 01: пятидневная рабочая неделя, два дня выходных, с односменным режимом рабочего времени с 07.00 час. до 15.45 час. с обеденным перерывом с 11.00 час. до 11.45 час.

В материалы дела также представлены правила внутреннего трудового распорядка ОАО "АВТОВАЗ" П 70000.37.101.0017-2012, согласно п. 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка АО "АВТОВАЗ" на работника возложены, в том числе, обязанности соблюдать распорядок работы, установленный на производстве, трудовую дисциплину, режим рабочего времени, локальные нормативные акты АО "АВТОВАЗ", а также уведомлять непосредственного руководителя либо, при его отсутствии, другого вышестоящего руководителя, в случае возникновения у него ограничения по работе по состоянию здоровья.

Согласно пункту 5.3 Правил внутреннего трудового распорядка АО "АВТОВАЗ" до начала работы каждый работник обязан в установленном порядке отметить свой приход на работу, а по окончании смены - уход с работы. Опоздание и преждевременный уход с работы является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания. Опоздание на работу и преждевременный уход с работы является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания.

Пунктом 5.4 предусмотрено, что работник обязан в течение рабочего дня (смены) находиться и выполнять порученную работу на своем рабочем месте или на территории объекта, где по поручению руководителя он должен выполнять свою трудовую функцию.

Судом первой инстанции установлено, что на момент рассмотрения настоящего гражданского дела указанный трудовой договор с Ляпейковым А.В. расторгнут на основании приказа N-к от 19 февраля 2024 года на основании поди, "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ: однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул.

Из представленного в материалы дела акта об отсутствии на рабочем месте от 23 ноября 2023 года, составленного в 07.25 час. мастером ФИО7 следует, что истец - Ляпейков

А.В. 23 ноября 2023 года в период с 07.00 час. до 07.21 час. отсутствовал на работе без уважительных причин.

Данные обстоятельства также подтверждаются пояснительной запиской, составленной слесарем по ремонту а/м ФИО5 на имя директора производства сборки автомобилей (ПСА) ФИО6

24 ноября 2023 года работодателем составлено требование к истцу о предоставлении начальнику цеха 64160 службы сборки автомобилей ФИО8 письменного объяснения или подтверждающих документов причин отсутствия его на работе 23 ноября 2023 года в период с 07.00 час. до 07.21 час.

05 декабря 2023 года и 14 декабря 2023 года составлены акты об отказе предоставления объяснительной Ляпейковым А.В. на требование от 24 ноября 2023 года.

Как установлено, приказом Н-ЛС-в от 22 декабря 2023 года Ляпейков А.В. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение п. 3.2, 5.3, 5.4 Правил внутреннего трудового распорядка АО "АВТОВАЗ"; также указано, что время отсутствия с 07.00 час. до 07.21 час. считать опозданием и не оплачивать.

22 декабря 2023 года начальником цеха 64160 ФИО8 в присутствии мастера ФИО7 и слесаря по ремонту а/м ФИО5 составлен акт об отказе ознакомления ФИО1 с приказом N1211-ЛС-в от 22 декабря 2023 года. Из данного акта следует, что ФИО8 зачитывала приказ вслух, при этом ФИО1 вел себя неадекватно: пританцовывал, напевал песню, на вопросы не реагировал и в итоге ушел с рабочего места.

Истец, в ходе судебного разбирательства, свое опоздание не отрицал, пояснял, что оно было обусловлено погодными условиями. В подтверждение данных доводов ФИО1 представлена метеорологическая справка, составленная Тольяттинской СГМО, из которой следует, что 22 ноября 2023 года в течение суток отмечался снег различной интенсивности от слабого до сильного.

Кроме того, истцом представлены распечатки из Интернет-ресурсов, из которых следует, что в период с 22 ноября 2023 года по 24 ноября 2023 года в Самарском регионе, в том числе в Тольятти выпало рекордное количество осадков за последние 40 лет. В связи с чем на дорогах образовывались многокилометровые пробки, движение автотранспорта было парализовано из-за непогоды и ненадлежащей уборки снега.

Согласно распечатке контроля рабочего времени персонала 23 ноября 2023 года Ляпейков А.В. пришел на работу в 07.07 час, то есть с отклонением на 7 минут (0, 12 часа).

В таблице учета рабочего времени на 23 ноября 2023 года у Ляпейкова А.В. проставлено 7, 9 часов (отработал) - с пометкой опоздал.

Из пояснений свидетелей ФИО9, ФИО7, ФИО5, ФИО8 установлено, что приход Ляпейкова А.В. на рабочее место был зафиксирован в 07.21 час.

В ходе судебного разбирательства представитель ответчика пояснил, что проход через КПП не является рабочим местом истца, поэтому пока он был в раздевалке и дошел до рабочего участка, он прибыл на него как раз в 07.21 час, что и указано в приказе о применении дисциплинарного взыскания.

Разрешая спор, суд первой инстанции с учетом всех объективных обстоятельств по делу, исходил из того, что работодателем при применении дисциплинарного взыскания в виде замечания, не учтены обстоятельства отсутствия истца на рабочем месте, которое как установлено судом было вызвано погодными условиями, а не виновными (противоправными) действиями (бездействиями) истца, не учтена тяжесть совершенного проступка, а именно, отсутствие на рабочем месте 1/10 часа, в таблице учета рабочего времени истцу проставлено рабочее время 7, 9 часа из положенных 8, который не повлек негативных последствий для работодателя, в связи с чем спорный приказ от Н-ЛС-в от 22 декабря 2023 года посчитал подлежащим отмене.

При этом суд исходил из несоразмерности наложенного работодателем дисциплинарного взыскания в виде замечания за опоздание истца на работу всего на 6 минут, (в часе 60 минут, ФИО1 отсутствовал на работе 1/10 часть от часа).

Кроме того, суд первой инстанции отметил формальный подход работодателя к привлечению истца к дисциплинарной ответственности за данное опоздание на работу, так как ему было известно о плохих погодных условиях.

Суд также сделал вывод о том, что проход через электронный турникет проходной завода истцом в 07.07 часов свидетельствует о явке истца на рабочее место в указанное время, а довод представителя ответчика о том, что его увидели только в 07.21 и именно тогда составили акт об отсутствии ФИО1 на рабочем месте, а затем и оспариваемый приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, свидетельствует о формальном подходе к привлечению истца, и не может быть признан соответствующим требованиям ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответчиком заявлено о применении последствий пропуска срока исковой давности, поскольку с приказом Ляпейков А.В. был ознакомлен путем прочтения вслух 22 декабря 2023 года, а с исковым заявлением обратился в суд 12 апреля 2024 года, то есть с пропуском срока, предусмотренного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судом установлено, что 29 февраля 2024 года истец обратился с заявлением на имя президента АО "АВТОВАЗ" Соколова М.Ю. в порядке ст.62 ТК РФ о выдаче ему документов, связанных с его увольнением, а именно: копии приказа о приеме на работу, справки о средней заработной плате, копии всех дополнительных соглашений к трудовому договору, копии трудового договора действующего на момент увольнения, копии документов, послуживших основанием приказа о расторжении трудового договора, копий всех объяснительных и докладных по данному наказанию, копии Правил внутреннего трудового распорядка АО "АВТОВАЗ".

Согласно ответу АО "АВТОВАЗ" N от 05 марта 2024 года Ляпейкову А.В. предоставлены следующие документы: копия приказа о приеме на работу, справка о заработной плате за период с марта 2023 года по февраль 2024 года, копия трудового договора и копии дополнительных соглашений, копии письменных объяснений истца.

Из пояснений истца следует, что документы были предоставлены не в том объеме, в котором запрошены. При таких обстоятельствах, суд первой инстанции пришел к выводу, что пропуск срока для обращения с исковым заявлением об оспаривании приказа N-ЛС-в от 22 декабря 2023 года допущен по уважительной причине и подлежит восстановлению.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия суда кассационной инстанции не усматривает оснований для отмены вынесенных судебных постановлений по доводам кассационной жалобы.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину правила внутреннего трудового распорядка (ст.21 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Решение, вынесенное работодателем (приказ, распоряжение) в отношении работника, о применении дисциплинарного взыскания может быть обжаловано (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приведенные в кассационной жалобе доводы проверены в полном объеме и признаются судебной коллегией суда кассационной инстанции необоснованными, так как своего правового и документального обоснования в материалах дела не нашли, выводов судов первой и апелляционной инстанций не опровергли.

Доводы кассационной жалобы о том, что истец не отрицал опоздание на работу, были предметом рассмотрения судами двух инстанций и им дана надлежащая правовая оценка, с которой не согласиться оснований не имеется.

Как правомерно установили суды, ответчиком не учтены обстоятельства отсутствия истца на рабочем месте, которое как установлено судом было вызвано погодными условиями, а не виновными (противоправными) действиями (бездействиями) истца.

Доводы о том, что суды сделали неправильный вывод о том, что проход через электронный турникет проходной завода истцом в 07:07 часов свидетельствует о явке истца на рабочее место в указанное время, не влияют на правильность вынесения решения суда.

Доводы о неправомерном восстановлении срока для обращения в суд за защитой нарушенного права, основаны на оценке доказательств, а именно с какого периода у истца была возможность оспаривания приказа, и имелись ли уважительные причины для восстановления срока. Суд кассационной инстанции не вправе устанавливать новые обстоятельства и переоценивать доказательства.

Согласно части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом (часть 5 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Данные доводы кассационной жалобы сводятся к несогласию с результатами установленных судами обстоятельств и оценке доказательств, сама по себе иная оценка истцом представленных доказательств и норм действующего законодательства не может служить основанием к отмене правильного по существу судебного акта. 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.

Нарушений правил оценки доказательств судебной коллегией по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции не установлено. Переоценка доказательств, равно как и установление новых обстоятельств в суде кассационной инстанции не допускается.

Никаких нарушений со стороны судов норм материального или процессуального права по доводам кассационной жалобы не усматривается.

Каких-либо доказательств, опровергающих выводы суда и свидетельствующих о неправильном применении норм законодательства, не содержат, в связи с чем они не могут явиться основанием для отмены решения суда и апелляционного определения.

При таких данных судебная коллегия не находит предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений по доводам кассационной жалобы заявителя.

Руководствуясь статьями 379.6, 379.7, 390 и 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 25 июня 2024 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам

Самарского областного суда от 24 сентября 2024 года оставить без изменения, а кассационную жалобу акционерного общества "АВТОВАЗ" без удовлетворения.

Председательствующий Н.В. Бросова

Судьи О.Р. Пиндюрина

И.В. Назарова

Мотивированное определение изготовлено 20 февраля 2025 года