Решение по гражданскому делу - апелляция

[Информация по делу](https://oblsud--chel.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&n_c=1&case_id=44867177&case_uid=920e8f56-0062-4986-9d54-06a210f33058&delo_id=5&new=5)

Судья Кондратьева Л.М.

УИД: 74RS0032-01-2023-003562-44

    Дело № 2-3253/2023

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

дело № 11-2037/2024

08 февраля 2024 года                      г. Челябинск

Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда в составе:

председательствующего              Доевой И.Б.,

судей          Клыгач И.-Е.В., Челюк Д.Ю.,

при секретаре судебного заседания Алёшиной К.А.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Банных Анатолия Владимировича к акционерному обществу «Автомобильный завод «Урал» о признании незаконным 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 22 ноября 2023 года.

Заслушав доклад судьи Доевой И.Б. об обстоятельствах дела, доводах апелляционной жалобы, пояснения представителя ответчика Софейковой Ю.В., поддержавшей доводы апелляционной жалобы, пояснения истца Банных А.В. и его представителя Комковой В.В., полагавших решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия

установила:

Банных А.В. обратился с иском к акционерному обществу «Автомобильный завод «Урал» (далее по тексту – АО «АЗ «Урал») об отмене распоряжения от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия», взыскании недоначисленной заработной платы за август 2023 года (премия за июль 2023 года) в размере 1 045 рублей 63 копеек, компенсации морального вреда в размере 5 000 рублей (том № 1 л.д. 3-4).

В обоснование исковых требований указано, что Банных А.В. состоит с ответчиком в трудовых отношениях на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № 250907 в редакции последующих дополнительных соглашений, в должности слесаря механосборочных работ бригады сборки платформ и фургонов участка тестирования и доработки автомобилей цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ «Урал». Распоряжением от ДД.ММ.ГГГГ № Банных А.В. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за уход с рабочего места до окончания рабочей смены, а также применены меры материального воздействия в виде снижения премии за июль 2023 года в размере 10 %. Истец полагает данное распоряжение незаконным, поскольку 11 июля 2023 года, 12 июля 2023 года температура на его рабочем месте была выше допустимых величин и достигала 31 °С, о чем истец предупредил непосредственного руководителя – бригадира ФИО5 При этом, 06 июля 2023 года в адрес генерального директора АО «АЗ «Урал» от Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» было направлено обращение №, в котором было предложено проводить контрольные замеры микроклиматических показателей на рабочих местах совместно со службой охраны труда предприятия, своевременно принимать решение о сокращении рабочей смены, а также обеспечить работников питьевой водой, которое оставлено без удовлетворения. Ссылаясь на положения статей 214, 216 Трудового кодекса Российской Федерации, СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», полагает, что нарушений трудовой дисциплины, а также локальных нормативных правовых актов работодателя, он не допускал. Принимая во внимание, что доказательств нарушений трудовой дисциплины, а также локальных нормативных правовых актов работодателя ответчиком не представлено, оснований для снижения размера премии у работодателя также не имелось. Вследствие неправомерных действий ответчика нарушены личные неимущественные права истца.

В судебном заседании суда первой инстанции истец Банных А.В. и его представитель Комкова В.В., действующая на основании доверенности, исковые требования поддержали по доводам, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика АО «АЗ «Урал» Софейкова Ю.В., действующая на основании доверенности, в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признала, ссылаясь на их необоснованность по доводам, изложенным в отзыве на исковое заявление (том № 1 л.д. 161-165).

Решением Миасского городского суда Челябинской области от 22 ноября 2023 года исковые требования Банных А.В. удовлетворены. Судом постановлено: распоряжение АО «Автомобильный завод «Урал» от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия» в отношении Банных А.В. отменить; взыскать с АО «АЗ «Урал» в пользу Банных А.В. недоначисленную заработную плату за август 2023 города (премия за июль 2023 года) в размере 1 045 рублей 63 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей (том № 2 л.д. 53-60).

В апелляционной жалобе представитель ответчика АО «АЗ «Урал» просит решение Миасского городского суда Челябинской области от 22 ноября 2023 года отменить, принять по делу новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Банных А.В. отказать. В обоснование доводов апелляционной жалобы указывает на несоответствие выводов суда, изложенных в решении, обстоятельствам дела; нарушение норм материального права и процессуального права при оценке доказательств (том № 2 л.д. 63-66).

В возражениях на апелляционную жалобу с учетом дополнен6ий истец Банных А.В. просит решение суда первой инстанции оставить без изменения, ссылаясь на его законность и обоснованность (том № 2 л.д. 74-75, без л.д.).

Исследовав материалы дела, проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия полагает решение суда первой инстанции не подлежащим отмене или изменению по следующим основаниям.

Судом установлено и следует из материалов дела, что на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № 250907 в редакции последующих дополнительных соглашений (том № 1 л.д. 147-160) Банных А.В. состоит в трудовых отношениях с АО «АЗ «Урал» в должности слесаря механосборочных работ 3 разряда в бригаде сборки платформ и фургонов на участке тестирования и доработки автомобилей цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ» Урал»; по условиям трудового договора работнику установлен график работы в первую смену с 07:30 до 16:30 часов, за выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается часовая тарифная ставка в размере 15 рублей 73 копейки, районный коэффициент 15 %, а также стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.), размеры и условия которых определены в коллективном договоре и Положении о премировании работников подразделения.

Из материалов дела также следует, что распоряжением директора по производству АО «АЗ «Урал» от ДД.ММ.ГГГГ № Банных А.В. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также к нему применена мера материального воздействия в виде лишения премии на 10 % за июль 2023 года; с данным распоряжением Банных А.В. ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ и выразил свое несогласие (том № 1 л.д. 51).

Согласно Списку работников, к которым применяется дисциплинарное взыскание и меры материального воздействия, являющегося Приложением № 1 к распоряжению от ДД.ММ.ГГГГ №, основанием привлечения Банных А.В. к дисциплинарной ответственности явился уход с рабочего места до окончания рабочей смены (рабочего дня). 11 июля 2023 года в 14:00 и 12 июля 2023 года в 14:00 Банных А.В. покинул свое рабочее место, расположенное на участке тестирования и доработки автомобилей цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ «Урал»; в объяснительной от 15 июля 2023 года Банных А.В. пояснил, что причиной его преждевременного ухода с рабочего места 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года было повышение температуры воздуха на его рабочем месте; в ходе служебного расследования, проведенного в период с 12 июля 2023 года по 21 июля 2023 года, комиссия пришла к выводу об отсутствии непосредственной угрозы жизни и здоровью Банных А.В. при выполнении им работы 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года на своем рабочем месте, соответственно, уважительные причины оставить свое рабочее место в указанные даты у работника отсутствовали; приказом от ДД.ММ.ГГГГ № «Об изменении графика работы цеха Главный конвейер с июня по август 2023 года» установлен следующий график работы Участка тестирования и доработки автомобилей: 1 смена с 07:30 до 16:10 часов, 2 смена с 00:00 до 07:30 часов. 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года Банных А.В. работал в первую смену и покинул свое рабочее место до окончания рабочей смены без уважительных причин; своими действиями работник нарушил: пункт 3.3.2 Правил внутреннего трудового распорядка АО «АЗ «Урал» (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины и иных локальных нормативных актов работодателя), абзацы 5 и 6 пункта 3.2 трудового договора (соблюдение трудовой и финансовой дисциплины, не допущение проступков, предусмотренных Кодексом о дисциплинарной ответственности и мерах материального воздействия, выполнение установленных норм труда) (том № 1 л.д. 51-52).

Из содержания данного приказа следует, что основанием для привлечения Банных А.В. к дисциплинарной ответственности послужили: акт о результатах служебного расследования ДД.ММ.ГГГГ №; докладная бригадира ФИО5 от 11 июля 2023 года; докладная от бригадира ФИО5 от 12 июля 2023 года; требование о предоставлении объяснений от ДД.ММ.ГГГГ №; требование о предоставлении объяснений от ДД.ММ.ГГГГ №; объяснения Банных А.В. с приложением протоколов измерения температуры воздуха на рабочих местах цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ» Урал» от 11 июля 2023 года и от 12 июля 2023 года, постановления Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» от 06 июля 2023 года №, обращения председателя Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» от 06 июля 2023 года №, фотографий измерительного прибора; докладная бригадира ФИО5 от ДД.ММ.ГГГГ, докладная главного специалиста ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ; пояснение бригадира ФИО5 от ДД.ММ.ГГГГ; справка заведующей здравпунктом АО «АЗ «Урал» от 21 июля 2023 года; протокол лабораторных испытаний от ДД.ММ.ГГГГ № 18/ВР; докладная записка начальника цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ» Урал» ФИО8 от ДД.ММ.ГГГГ (том № 1 л.д. 59-75).

Действительно, 06 июля 2023 года на имя генерального директора АО «АЗ» Урал» Яковлева П.А. председателем Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» направлено обращение №, в котором указано, что в связи с повышением температуры наружного воздуха Местный комитет Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» будет регулярно производить замеры температуры и влажности воздуха на рабочих местах в производственных помещения. В связи с этим дать указание службе охраны труда, совместно с представителями Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» производить контрольные замеры микроклиматических условий на рабочих местах и своевременно принимать решение о сокращении рабочей смены согласно нормам, указанным в СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», а также обеспечить всех работников предприятия питьевой водой. Иначе в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации Местным комитетом Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» будет дано указание всем членам Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» сокращать рабочий день (том № 1 л.д. 66).

Кроме того, постановлением Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» ДД.ММ.ГГГГ № дано распоряжение членам Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» об установлении режима неполного рабочего дня на тех рабочих местах, где повышен температурный показатель, в связи с очевидной угрозой их здоровью (том № 1 л.д. 65).

Из материалов дела также следует, что 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» проводились замеры температуры воздуха на рабочем месте - автосборочное производство, цех Главный конвейер, согласно протоколов измерения температуры и влажности воздуха на рабочих местах в производственных подразделениях предприятия температура воздуха составляла: 11 июля 2023 года в 07:30 - 27,5 °C, в 10:00 - 28,5 °C, в 12:00 - 30,1 °C, в 14:00 - 31,8 °C; 12 июля 2023 года в 07:30 - 29,2 °C, в 10:00 29,7 °C, в 12:00 31,1 °C, в 14:00 часов 30,4 °C (том 1 л.д. 31-40).

Разрешая спор по существу и удовлетворяя исковые требования Банных А.В. в части признания распоряжения о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также применения меры материального воздействия в виде снижения премии за июль 2023 года в размере 10 % незаконным, суд первой инстанции на основании анализа и оценки представленных в материалы дела доказательств, руководствуясь нормами материального права, регулирующими спорными правоотношения, исходя из установленных по делу обстоятельств, исходил из того, что дисциплинарное взыскание применено к истцу необоснованно, поскольку достоверных доказательств, свидетельствующих о нарушении трудовой дисциплины, а также локальных нормативных правовых актов работодателя, послуживших основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, ответчиком представлено не было.

Судебная коллегия полагает возможным согласиться с указанными выводами суда и считает, что они основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, приняты в соответствии с правилами статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном распределении между сторонами бремени доказывания и установлении всех обстоятельств, имеющих значение для дела. Представленным сторонами доказательствам судом дана верная правовая оценка. Результаты оценки доказательств суд отразил в постановленном судебном акте. Нарушений требований процессуального законодательства, которые могли бы привести к неправильному разрешению спора, судом не допущено.

Проверяя по доводам апелляционной жалобы ответчика решение суда в указанной части, судебная коллегия не находит оснований для его отмены.

Так, в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, - равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

В соответствии с частью 1 статьи 189 Трудового кодекса РФ 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.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с частью второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Согласно статье 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. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 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 (часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией, изложенной в пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 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.).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение. 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 и признаваемых Российской Федерацией 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 доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы первый, второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, а также исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если привлечение к дисциплинарной ответственности работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то оно не может быть признано правомерным.

Приведенное правовое регулирование судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований Банных А.В. применено правильно.

Судебная коллегия, проанализировав распоряжение директора по производству АО «АЗ «Урал» от ДД.ММ.ГГГГ №, которым Банных А.В. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также к нему применена мера материального воздействия в виде лишения премии на 10 % за июль 2023 года (том № 1 л.д. 51), документы, послужившие основанием для привлечения Банных А.В. к дисциплинарной ответственности: акт о результатах служебного расследования от 21 июля 2023 года №; докладная бригадира ФИО5 от 11 июля 2023 года; докладная от бригадира ФИО5 от 12 июля 2023 года; требование о предоставлении объяснений от ДД.ММ.ГГГГ № 2; требование о предоставлении объяснений от ДД.ММ.ГГГГ №; объяснения Банных А.В. с приложением протоколов измерения температуры воздуха на рабочих местах цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ» Урал» от 11 июля 2023 года и от 12 июля 2023 года, постановление Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» от 06 июля 2023 года №, обращение председателя Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» от 06 июля 2023 года №, фотографии измерительного прибора; докладная бригадира ФИО5 от ДД.ММ.ГГГГ, докладная главного специалиста ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ; пояснение бригадира ФИО5 от ДД.ММ.ГГГГ; справка заведующей здравпунктом АО «АЗ «Урал» от 21 июля 2023 года; протокол лабораторных испытаний от ДД.ММ.ГГГГ № 18/ВР; докладная записка начальника цеха Главный конвейер Сборочно-окрасочного производства АО «АЗ» Урал» ФИО8 от ДД.ММ.ГГГГ (том № 1 л.д. 59-75), в совокупности с иными представленными в материалы дела доказательствами по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показаниями свидетелей ФИО5, ФИО10; выписками из журнала обращений 11 июля 2023 года, 06 июля 2023 года, ДД.ММ.ГГГГ, 11 июля 2023 года работников АО «АЗ «Урал» в здравпункт АО «АЗ «Урал», которым был установлен диагноз - тепловой удар (том № 1 л.д. 195, 197); сведениями ОООО «Урал-Юг 1» от ДД.ММ.ГГГГ по въезду и выезду автомобилей скорой медицинской помощи на территорию АО «АЗ «Урал» 06 июля 2023 года, ДД.ММ.ГГГГ, 12 июля 2023 года (том № 1 л.д. 190); ответом Челябинского ЦГМС - филиала ФГБУ «Уральское УГМС» от ДД.ММ.ГГГГ № 23-3219, согласно которому температурный режим в период с 06 июля 2023 года по 12 июля 2023 года превышал среднюю температуру воздуха и достигал ДД.ММ.ГГГГ и 11 июля 2023 года - 38 °C, 12 июля 2023 года – 34,7 °C (том № 1 л.д.243), соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что Банных А.В. отсутствовал на рабочем месте 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года после 14:00 по уважительной причине, о чем поставил в известность своего непосредственного руководителя – бригадира ФИО5, продемонстрировав результаты измерения температурного режима на рабочем месте, которые значительно превышали допустимые значения, установленные СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», и явились основанием для отказа работника от выполнения работ в связи с возникновением опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. Как верно укал суд первой инстанции, наличие такой причины отсутствия на работе носит явно объективный характер и свидетельствует об отсутствии со стороны работника нарушения трудовой дисциплины, при том, что обстоятельства несоблюдения порядка уведомления работодателя о необходимости покинуть рабочее время, в качестве состава дисциплинарного проступка Банных А.В. не вменялись.

Данные доказательства ответчиком в ходе судебного разбирательств ничем объективно не опровергнуты (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что Банных А.В. в целях самозащиты трудовых прав работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме не уведомлял, с требованием о предоставлении другой работы на время устранения такой опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда к работодателю не обращался, а представленные в материалы дела протоколы измерения температуры и влажности воздуха на рабочих местах в производственных подразделениях предприятия, согласно которым температура воздуха составляла: 11 июля 2023 года в 07:30 - 27,5 °C, в 10:00 - 28,5 °C, в 12:00 - 30,1 °C, в 14:00 - 31,8 °C; 12 июля 2023 года в 07:30 - 29,2 °C, в 10:00 29,7 °C, в 12:00 31,1 °C, в 14:00 часов 30,4 °C (том 1 л.д. 31-40), не могут быть приняты качестве допустимых доказательств, поскольку используемое истцом средство измерения температуры не соответствует требованиям ГОСТ 12.1005-88. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны», соответственно, отсутствие Банных А.В. на рабочем месте не может считаться совершенным по уважительной причине; что дисциплинарное взыскание применено с соблюдением сроков, а также с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, не могут являться основанием для отмены обжалуемого судебного акта. Указанные доводы являются аналогичными правовой позиции ответчика при рассмотрении дела судом первой инстанции. Позиция ответчика проанализирована судом первой инстанции, мотивы, по которым доводы ответчика признаны необоснованными и отклонены, изложены в оспариваемом судебном акте. Оснований не соглашаться с выводами суда у судебной коллегии не имеется, поскольку они соответствуют установленным по делу обстоятельствам, сделаны при правильном применении норм материального права, и его толковании.

Отклоняя вышеуказанные доводы ответчика, судебная коллегия отмечает, что положения статей 21 и 22 Трудового кодекса Российской Федерации, в совокупности с нормами статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают необходимость исполнения работником своих трудовых обязанностей не произвольно, по усмотрению работника, а в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдая дисциплину 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. Работник обязан выполнять те или иные обязанности по поручению работодателя, а, не самовольно определяя свои трудовые функции, место выполнения трудовых обязанностей. Следовательно, место работы, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, также определяется работодателем, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников предусмотрены в статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 209.1 Трудового кодекса Российской Федерации основными принципами обеспечения безопасности труда являются, в частности, предупреждение и профилактика опасностей, минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

В силу статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации к основным направлениям государственной политики в области охраны труда отнесены, в том числе, обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, государственная экспертиза условий труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

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.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами; обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке; обучение по охране труда за счет средств работодателя (абзацы второй, четвертый, пятый, шестой, седьмой части первой статьи 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с разъяснениями, приведенными в абзаце 2 пункт 19 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (части 1 и 2 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (часть 4 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (часть 5 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (часть 7 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Из приведенных норм права в их взаимосвязи следует, что работодатель обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасные условия и охраны труда работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, либо угрожающей его жизни и здоровью, до устранения работодателем таких нарушений; на время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При этом в соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, а в случае невозможности предоставления другой работы по объективным причинам, оплатить время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами; в случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника (часть 6 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 2 статьи 352 Трудового кодекса Российской Федерации способом защиты трудовых прав названа самозащита работниками трудовых прав.

Согласно части 1 статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (часть 2 статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом в силу положений статьи 380 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника; право работника на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом, с целью стимулирования работодателя к выполнению условий трудового договора, это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения путем предоставления работы в соответствии с трудовой функцией, определенной трудовым договором, выплату задержанной суммы заработной платы.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (абзац 7 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

По смыслу названных выше норм правовое значение для определения момента возникновения у работника права отказаться от работы, угрожающей его жизни и здоровью, имеет наличие у работодателя надлежащего уведомления о невозможности продолжения выполнения работником своих трудовых функций в условиях, не соответствующих, по его мнению, требованиям охраны труда, до устранения работодателем таких нарушений, а работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.<адрес> этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Принимая во внимание, что работодателем не были обеспечены безопасные условия труда работника Банных А.В. 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года, учитывая значительное превышение допустимых значений (установленных СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания») температурного режима на рабочем месте, в связи с возникновением опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, последний был вправе отказаться от выполнения работ на основании вышепривиденных положений статей 214, 216, 216.1, 352, 379 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вопреки ошибочным доводам автора жалобы, судебная коллегия учитывает, что 06 июля 2023 года на имя генерального директора АО «АЗ» Урал» Яковлева П.А. председателем Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» было направлено обращение №, в котором работодателю было предложено совместно с представителями Местного комитета Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» производить контрольные замеры микроклиматических условий на рабочих местах и своевременно принимать решение о сокращении рабочей смены согласно нормам, указанным в СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», а также обеспечить всех работников предприятия питьевой водой, иначе в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации Местным комитетом Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» будет дано указание всем членам Первичной профсоюзной организации работников АО «АЗ «Урал» сокращать рабочий день (том № 1 л.д. 66). Данное обращение оставлено работодателем без удовлетворения. Поскольку работодатель никаких мер по производству контрольных замеров микроклиматических условий на рабочих местах, и, как следствие, созданию безопасных условий труда на рабочих местах не предпринял, суд первой инстанции признал установленным и доказанным, что в 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года температурный режим на рабочем месте истца имел превышение допустимых значений, установленных СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», о чем работодатель был осведомлен, но никаких приказов и распоряжений работодателем в связи с этим издано не было, работодатель не представил доказательств обеспечения им Банных А.В. безопасных условий труда по состоянию на 11 июля 2023 года и на 12 июля 2023 года, предоставления истцу актуальной и достоверной информации об условиях его труда, что исключало бы для него разумные опасения относительно безопасности своих жизни и здоровья при продолжении работы, в нарушение статей 22, 209, 212 Трудового кодекса Российской Федерации работа истца надлежащим образом организована не была, безопасные условия труда истцу не созданы. Данное обстоятельство привело к тому, что истец по вине работодателя не имел возможность соблюсти дисциплину труда и отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине, что исключало возможность его привлечения к дисциплинарной ответственности, наличие законных оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности истца ответчиком не доказано, поскольку без учета фактических обстоятельств произошедшего, связанного с необеспечением работодателем безопасных для здоровья работника условий труда.

Доводы апелляционной жалобы, что нахождение на рабочем месте не угрожало здоровью работников, несостоятельны, опровергаются совокупностью представленных в материалы дела доказательств, тогда как доказательств, подтверждающих обстоятельства, на которые ссылается ответчик, не представлено (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). С учетом изложенного, в связи с необеспечением работодателем безопасных условий труда, истец был вправе отказаться от выполнения работы до устранения работодателем допущенных нарушений. Более того, даже если допустить, что истец заблуждался относительно наличия реальной угрозы для его жизни и здоровья, то и в этом случае причину преждевременного ухода истца с рабочего места следует рассматривать уважительной, так как сам по себе факт превышения допустимых значений (установленных СанПин 1.2.3.685-21 «Гигиенически нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания») температурного режима на рабочем месте, не только мог, но и должен был вызвать у истца разумные опасения относительно безопасности своих жизни и здоровья при продолжении работы.

Таким образом, установив указанные обстоятельства, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что привлечение Банных А.В. к дисциплинарной ответственности произведено без достаточных к тому оснований, работодателем не доказан факт отсутствия Банных А.В. на рабочем месте 11 июля 2023 года и 12 июля 2023 года после 14:00 без уважительных причин, в связи с чем, суд счел причину отсутствия работника уважительной, обусловленной возникновением опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а, поскольку выявленные причины отсутствия истца на рабочем месте не образуют состав дисциплинарного проступка, пришел к обоснованному выводу об отсутствии у работодателя правовых оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также применении меры материального воздействия в виде снижения премии за июль 2023 года в размере 10 %, удовлетворив тем самым требования Банных А.В. о признании незаконным распоряжения от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении дисциплинарного взыскания и мер материального воздействия», взыскании недоначисленной заработной платы за август 2023 года (премия за июль 2023 года) в размере 1 045 рублей 63 копеек.

Судебная коллегия соглашается с произведенным судом первой инстанции расчетом премии, поскольку он отвечает требованиям действующего трудового законодательства, а также установленным обстоятельствам по делу; доказательств его неправильности ни суду первой инстанции, ни суду апелляционной инстанции не представлено.

Согласно положениям статей 56, 59, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне их надлежит доказывать, принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела, оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы.

В данном случае, представленная в материалы дела совокупность доказательств признана судом достаточной для установления обстоятельств, имеющих правовое значение для разрешения заявленных требований, с учетом требований относимости и допустимости. Вопреки доводам жалобы ответчика, представленным сторонами доказательствам, судом дана верная правовая оценка. Результаты оценки доказательств суд отразили в постановленном судебном акте. Нарушений требований процессуального законодательства, которые могли бы привести к неправильному разрешению спора, судом не допущено. В свою очередь, субъективное мнение ответчика в отношении установленных обстоятельств дела, несогласие с оценкой доказательств основанием к отмене решения не является, о каких-либо нарушениях допущенных судом первой инстанции при рассмотрении и разрешении дела не свидетельствует.

Установив факт нарушения трудовых прав истца неправомерными действиями работодателя, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, также правомерно взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Проверяя по доводам апелляционной жалобы ответчика решение суда в указанной части, судебная коллегия не находит оснований для его отмены, поскольку выводы суда в указанной части соответствуют установленным по делу обстоятельствам и основаны на правильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

Так, к числу основных прав человека Конституцией Российской Федерации отнесено право на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации).

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (части 3 и 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации).

Из положений Конституции Российской Федерации следует, что право на труд относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека, принадлежащих каждому от рождения. Реализация этого права предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: права на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и др.

В целях защиты прав и законных интересов лиц, работающих по трудовому договору, в Трудовом кодексе Российской Федерации введено правовое регулирование трудовых отношений, возлагающее на работодателя дополнительную ответственность за нарушение трудовых прав работника.

В силу положений абзаца четырнадцатого части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В абзаце 4 пункта 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Из изложенного следует, что работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя. Определяя размер такой компенсации, суд не может действовать произвольно. При разрешении спора о компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника суду необходимо в совокупности оценить степень вины работодателя, его конкретные незаконные действия, соотнести их с объемом и характером причиненных работнику нравственных или физических страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимание фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения трудовых прав работника как основополагающие принципы, предполагающие установление судом баланса интересов сторон. При этом соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении.

Так, согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Из разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, изложенных в пункте 63 постановления от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», следует, что суд в силу статей 21 (абзац 14 части 1) и 237 Трудового кодекса Российской Федерации вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В пунктах 1, 25, 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» разъяснено, что под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага или нарушающими его личные неимущественные права (например, жизнь, здоровье, достоинство личности, свободу, личную неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, честь и доброе имя, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений, неприкосновенность жилища, свободу передвижения, свободу выбора места пребывания и жительства, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на уважение родственных и семейных связей, право на охрану здоровья и медицинскую помощь, право на использование своего имени, право на защиту от оскорбления, высказанного при формулировании оценочного мнения, право авторства, право автора на имя, другие личные неимущественные права автора результата интеллектуальной деятельности и др.) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Суду при разрешении спора о компенсации морального вреда, исходя из статей 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, устанавливающих общие принципы определения размера такой компенсации, необходимо в совокупности оценить конкретные незаконные действия причинителя вреда, соотнести их с тяжестью причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимания фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения прав. При этом соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении. Размер компенсации морального вреда не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других имущественных требований. Определяя размер компенсации морального вреда, суду необходимо, в частности, установить, какие конкретно действия или бездействие причинителя вреда привели к нарушению личных неимущественных прав заявителя или явились посягательством на принадлежащие ему нематериальные блага и имеется ли причинная связь между действиями (бездействием) причинителя вреда и наступившими негативными последствиями, форму и степень вины причинителя вреда и полноту мер, принятых им для снижения (исключения) вреда.

При этом тяжесть причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом заслуживающих внимания фактических обстоятельств дела, к которым могут быть отнесены любые обстоятельства, влияющие на степень и характер таких страданий. При определении размера компенсации морального вреда судам следует принимать во внимание, в частности: существо и значимость тех прав и нематериальных благ потерпевшего, которым причинен вред (например, характер родственных связей между потерпевшим и истцом); характер и степень умаления таких прав и благ (интенсивность, масштаб и длительность неблагоприятного воздействия), которые подлежат оценке с учетом способа причинения вреда (например, причинение вреда здоровью способом, носящим характер истязания, унижение чести и достоинства родителей в присутствии их детей), а также поведение самого потерпевшего при причинении вреда (например, причинение вреда вследствие провокации потерпевшего в отношении причинителя вреда); последствия причинения потерпевшему страданий, определяемые, помимо прочего, видом и степенью тяжести повреждения здоровья, длительностью (продолжительностью) расстройства здоровья, степенью стойкости утраты трудоспособности, необходимостью амбулаторного или стационарного лечения потерпевшего, сохранением либо утратой возможности ведения прежнего образа жизни. При определении размера компенсации морального вреда суду необходимо устанавливать, допущено причинителем вреда единичное или множественное нарушение прав гражданина или посягательство на принадлежащие ему нематериальные блага (пункт 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

В пункте 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» разъяснено, что под индивидуальными особенностями потерпевшего, влияющими на размер компенсации морального вреда, следует понимать, в частности, его возраст и состояние здоровья, наличие отношений между причинителем вреда и потерпевшим, профессию и род занятий потерпевшего.

При определении размера компенсации морального вреда судом должны учитываться требования разумности и справедливости (пункт 2 статьи 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации). В связи с этим сумма компенсации морального вреда, подлежащая взысканию с ответчика, должна быть соразмерной последствиям нарушения и компенсировать потерпевшему перенесенные им физические или нравственные страдания (статья 151 Гражданского кодекса Российской Федерации), устранить эти страдания либо сгладить их остроту. Судам следует иметь в виду, что вопрос о разумности присуждаемой суммы должен решаться с учетом всех обстоятельств дела, в том числе значимости компенсации относительно обычного уровня жизни и общего уровня доходов граждан, в связи с чем исключается присуждение потерпевшему чрезвычайно малой, незначительной денежной суммы, если только такая сумма не была указана им в исковом заявлении (пункт 30 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

Согласно пункту 46 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» работник в силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, неоформлением в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

В пункте 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» разъяснено, что суду при определении размера компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника необходимо учитывать, в числе других обстоятельств, значимость для работника нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя. В частности, реализация права работника на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации) предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: на справедливую оплату труда, на отдых, на безопасные условия труда, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др.

Обжалуемое судебное постановление в части определения размера подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда отвечает вышеприведенным нормативным положениям, регулирующим вопросы компенсации морального вреда и определения ее размера, а также положениям Конституции Российской Федерации в системной взаимосвязи с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации и разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Определяя размер компенсации морального вреда, суд первой инстанции, оценив представленные в материалы дела доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, руководствуясь вышеприведенными нормами действующего законодательства, учел значимость для Банных А.В. нематериальных благ, нарушенных ответчиком, характер допущенного ответчиком нарушения личных неимущественных прав истца, степень вины работодателя, не представившего доказательств наличия обстоятельств, объективно препятствовавших исполнению возложенной на него обязанности по соблюдению трудового законодательства в части обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, а также то обстоятельство, что размер компенсации морального вреда не поддается точному денежному подсчету и взыскивается с целью смягчения эмоционально-психологического состояния лица, которому он причинен, требования разумности и справедливости.

Оснований для изменения размера компенсации морального вреда, так же как и оснований к отказу в удовлетворении указанных требований, вопреки доводам жалобы ответчика, у судебной коллегии не имеется, учитывая, что по смыслу действующего правового регулирования компенсация морального вреда по своей природе носит компенсационный характер, а степень соразмерности является оценочной категорией, и только суд вправе дать оценку указанному критерию, исходя из своего внутреннего убеждения и обстоятельств конкретного дела.

Взысканная судом сумма компенсации морального вреда определена с учетом конкретных обстоятельств дела, характера и степени нравственных страданий, при которых причинен моральный вред истцу по вине ответчика, нарушившего трудовые права истца, индивидуальных особенностей истца и иных заслуживающих внимания обстоятельств дела, а также требований разумности и справедливости, тогда иное противоречило бы гарантированному Конституцией Российской Федерации принципу свободы труда.

Вывод суда первой инстанции о размере взыскиваемой суммы компенсации морального вреда сделан с соблюдением норм материального права об основаниях, о принципах и критериях определения размера компенсации морального вреда, подробно мотивирован, в судебном акте приведены доводы в обоснование размера присужденной компенсации морального вреда со ссылкой на исследованные доказательства, к которым, в силу положений части 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, относятся и объяснения сторон.

Иных доводов, которые бы имели правовое значение для разрешения спора и могли повлиять на оценку законности и обоснованности обжалуемого решения, апелляционная жалоба истца не содержит; другими лицами, участвующими в деле, решение суда не обжалуется.

Из содержания оспариваемого судебного акта следует, что судом первой инстанции установлены все обстоятельства, входящие в предмет доказывания по данному делу, с соблюдением требований статей 12, 55, 56, 195, части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в качестве доказательств, отвечающих статьям 59, 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, приняты во внимание представленные в материалы дела письменные и иные доказательства в их совокупности, которым дана оценка как того требует статья 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Оснований для переоценки представленных доказательств и иного применения норм материального права у суда апелляционной инстанции не имеется, так как выводы суда первой инстанции полностью соответствуют обстоятельствам данного дела, спор по существу разрешен верно.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с частью 4 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловными основаниями для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено.

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

определила:

решение Миасского городского суда Челябинской области от 22 ноября 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу акционерного общества «Автомобильный завод «Урал» - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

Апелляционное определение в окончательной форме изготовлено 14 февраля 2024 года.

|  |
| --- |
|  |