

САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ****от 21 августа 2018 г. по делу № 33-10081/2018**

Судья: Разумов А.В.

21 августа 2018 года Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе:

председательствующего – Черкуновой Л.В.,

судей – Хаировой А.Х., Емелина А.В.,

при секретаре – С.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Б.Л. в лице представителя Л. на решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 16 мая 2018 года, которым постановлено:

"В удовлетворении исковых требований Б.Л. к ПАО "АВТОВАЗ" отказать".

Заслушав доклад по делу судьи Самарского областного суда Черкуновой Л.В., судебная коллегия

установила:

Б.Л. обратилась с иском к ПАО "АВТОВАЗ" о признании незаконным приказов об изменении условий труда, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Б.Л. указала, что с 28.05.2008 г. принята на работу к ответчику на должность сварщика в цех № 042/8 сборочно-кузовного производства сварки кузовов по трудовому договору №.

10.03.2017 г. истец избрана на должность заместителя председателя профкома "СКП "МОЛОТ-АВТОВАЗ" в составе Межрегионального профсоюза Приволжского федерального округа, о чем работодатель был уведомлен 20.07.2017 г. По причине того, что истец занимается активной профсоюзной деятельностью, ПАО "АВТОВАЗ" в отношении нее совершает действия дискриминационного характера, а именно: 08.12.2017 г. ФИО1, являясь директором СКП ПАО "АВТОВАЗ" подписал приказ № "О простое персонала производства сварки кузовов в декабре 2017 г.". В указанном приказе нет никаких обоснований изменения организационных или технологических условий труда, которые фактически и не проводились на предприятии.

11.12.2017 г. бригадир ФИО2 устно уведомил истца о том, что в отношении нее введен режим простоя по вине работодателя. Однако она не была ознакомлена с приказом, регламентирующим данный режим работы до объявления режима простоя.

Истец неоднократно обращалась к Президенту ПАО "АВТОВАЗ" с заявлениями о предоставлении ей копий документов, на основании которых ей объявлен простой. В предоставленных работодателем 18.12.2017 г. документах указывается, что режим простоя вводится согласно контрольному поручению вице-президента по производству автомобилей от 30.11.2017 г. № "О направлении в простой персонала производств автомобилей в декабре 2017 г.", однако с данным документом истец не была ознакомлена. В полученном пакете документов есть приказ № от 08.12.2017 г. "О простое персонала производств сварки кузовов в декабре 2017г", в п. 1 приказа есть ссылка на некое приложение, в котором должны фигурировать работники, не задействованные в производстве. Данное приложение также не было ей вручено, а значит убедиться в том, что данный приказ касается истца, и что введение режима простоя происходит без нарушения законодательства, невозможно.

С 09.01.2018 г. и вплоть до апреля 2018 г. в отношении истца вновь был введен простой по вине работодателя.

В январе 2018 г. ее также не ознакомили с документами о направлении в режим простоя и причинах данного режима, а значит данный процесс является незаконным.

Указанные факты свидетельствуют о разном обращении ответчика с работниками ПАО "АВТОВАЗ", находящимися в равном положении, однако из всей бригады только истца отправили в режим простоя в декабре 2017г, т.е. только для члена профсоюза МП ПФО "МОЛОТ" были изменены условия труда. Указанные действия ответчика являются незаконными, поскольку запрещены как Конституцией РФ, ТК РФ, так и международными договорами, посягают на право работников на объединение в профсоюзы.

Ссылаясь на указанные обстоятельства с учетом неоднократного уточнения исковых требований (л.д. 24, 88), истец просила признать незаконными действия ПАО "АВТОВАЗ" по изменению условий труда Б.Л. в период времени с 11.12.2017 г. по 30.03.2018 г.; признать незаконными и отменить приказы № от 08.12.2017 "О простое персонала производства сварки и кузовов в декабре 2017 г."; № от 11.12.2017 "О дополнении приказа от 08.12.2017 № "О простое персонала производства сварки кузовов в декабре 2017"; № от 29.12.2017 "О простое излишнего персонала в январе 2018" и распоряжения № от 09.01.2018 "О простое персонала сварки кузовов в январе 2018"; № от 31.01.2018 "О простое излишнего персонала производства сварки кузовов в феврале 2018 г."; Распоряжение № от 12.03.2018 г. "О простое персонала производства сварки кузовов в марте 2018" о переводе Б.Л. на простой в период с 01.12.2017 г. по 31.03.2018 г.; взыскать с ПАО "АВТОВАЗ" в пользу Б.Л. задолженность по заработной плате за декабрь 2017 года, январь 2018 г., февраль 2018 г. и по 27 марта 2018 года, взыскать с ПАО "АВТОВАЗ" в пользу Б.Л. в счет компенсации морального вреда 20 000 руб.

Судом постановлено указанное выше решение, об отмене которого как незаконного просит истец Б.Л. по доводам апелляционной жалобы. Указала, что ответчиком не представлены доказательства причин введения режима простоя по вине работодателя, лишь заявлялось о коде 600 на основании которого введен режим простоя, однако, ответчик не пояснил, что именно обозначает код 600 указанный в приказе о введении режима простоя.

В заседании суда апелляционной инстанции представитель истца Б.Л. – Л., действующий на основании доверенности, поддержал доводы апелляционной жалобы.

Представитель ПАО "АВТОВАЗ" Б.Т. возражала против доводов жалобы.

Рассмотрев дело в порядке, установленном главой 39 ГПК РФ, заслушав объяснения сторон, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда, считает его правильным.

Статьей 72.2 Трудового кодекса РФ определено понятие простоя, которое законодатель определяет как временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Таким образом, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что по делам рассматриваемой категории подтверждение факта временного наличия объективных обстоятельств экономического характера, препятствующих полной загрузке производственных мощностей, а следовательно и обеспечению полной занятости всех работников соответствующей организации, в том числе в силу резкого падения потребительского спроса на выпускаемую названной организацией продукцию, свидетельствует о наличии правовых оснований к изданию указанным работодателем распоряжения об объявлении простоя, по причинам, не зависящим от воли сторон трудового договора, как в отношении всего трудового коллектива, так и в отношении отдельных работников. При этом принятие данного распоряжения в отношении конкретных работников законодателем оставлено на усмотрение работодателя, поскольку данный вопрос относится к финансово-хозяйственной деятельности организации и должен разрешаться с учетом экономической целесообразности, поэтому суд в указанные вопросы может вмешиваться только в случае явного злоупотребления правом со стороны работодателя.

Вопреки доводам истца, сам по себе факт объявления простоя не может свидетельствовать об изменении определенных сторонами трудового договора условий труда, поскольку вышеприведенные обстоятельства, послужившие основанием к принятию соответствующего распоряжения работодателя, должны ограничиваться разумным сроком, при этом, в любом случае проведение организационно-штатных мероприятий (в том числе по сокращению штатов и изменению условий трудовых договоров) относится к исключительной компетенции работодателя, поэтому суд не вправе входить в оценку необходимости данных мероприятий, либо отсутствия таковой, так как иное обозначало бы возможность вмешательства в финансово-хозяйственную деятельность соответствующего предприятия, что действующим трудовым законодательством не допускается.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец Б.Л. работает в ПАО "АВТОВАЗ" с 28.05.2008 года сварщиком на машинах контактной (прессовой) сварки производства сварки кузовов СКП.

В соответствии с контрольным поручением от 30.11.2017 г. № "О направлении в простой персонала производств автомобилей в декабре 2017 г.", директору СКП ФИО1, директору СКП К. ФИО3, директору П. ФИО4 поручено в декабре 2017 года при возникновении необходимости направлять излишний персонал в простой на рабочем месте, затраты, связанные с простоем персонала при нахождении на рабочем месте, отразить по переделу 0491Z сборочно-кузовного производства на ШПЗ в соответствии с закрепленным в ИС признаком затрат на персонал.

Согласно приказу от 08.12.2017 г. № "О простое персонала производства сварки кузовов в декабре 2017 г.", в соответствии с планом производства автомобилей на декабрь 2017 г., а также согласно контрольному поручению вице-президента по производству автомобилей от 30.11.2017 г. № "О направлении в простой персонала производств автомобилей в декабре 2017г", персоналу производства сварки кузовов, не задействованному в производственном процессе в декабре 2017 г., объявлен простой на рабочем месте согласно приложению, с выплатой компенсации в размере двух третей средней заработной платы работника, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Установлено, что в период с 01.12 по 29.12.2017 г. выведено 24 работника производства сварки кузовов в простой на рабочем месте, что подтверждается списком работников производства сварки кузовов, для объявления простоя на рабочем месте (л.д. 49).

Приказом от 11.12.2017 г. №, в дополнение к приказу от 08.12.2017 г. № "О простое персонала производства сварки кузовов в декабре 2017 г." объявлен простой на рабочем месте персоналу производства сварки кузовов, не задействованному в производственном процессе, согласно приложению.

В соответствии со списком работников производства сварки кузовов, для объявления простоя на рабочем месте с оплатой в размере двух третей средней заработной платы – 13 работникам, в том числе Б.Л., объявлен простой с 11.12. по 29.12.2017 г (л.д. 51).

13.12.2017 г. составлен акт, подписанный мастером ФИО5, старшими рабочими ФИО6 и ФИО2, об отказе сварщика мкс Б.Л. подписывать лист ознакомления с приказом

от ДД.ММ.ГГГГ № "О дополнении приказа от 08.12.2017 г. № "О простое персонала производства сварки кузовов в декабре 2017 г."

Также согласно контрольному поручению № от 28.12.2017 г. "О направлении в простой персонала сборочно-кузовного производства в январе 2018 г.", директору СКП ФИО1 в январе 2018 г. поручено при возникновении необходимости направлять излишний персонал в простой на рабочем месте.

Во исполнение вышеуказанного поручения, 29.12.2017 г. издан приказ № "О простое излишнего персонала в январе 2018 г.", в связи с наличием незадействованного в производственном процессе персонала, а также в целях исполнения бюджета на 2018 г., руководителям подразделений приказано определить пофамильные списки работников, не задействованных в производственном процессе в январе 2018 г., с объявлением простоя, срок -09.01.2018 г.

Распоряжением № от 09.01.2018 г. в соответствии с планом производства автомобилей на январь 2018 г., приказа по СКП от 29.12.2017 г. № "О простое излишнего персонала в январе 2018 г.", персоналу производства сварки кузовов, не задействованному в производственном процессе в январе 2018 г., объявлен простой на рабочем месте, с нахождением в конференц-зале согласно приложению, с оплатой компенсации простоя в размере двух третей средней заработной платы работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Установлено, что Б.Л. вошла в список работников, которым объявлен простой на рабочем месте с оплатой в размере двух третей средней заработной платы работника в период с 09.01 по 31.01.2018 г. (л.д. 56).

С данным распоряжением о простое персонала производства сварки кузовов в январе 2018 г. сварщик мкс Б.Л. знакомиться отказалась, что подтверждается актом от 09.01.2018 г.

Более того, установлено, что Б.Л. на время вынужденного простоя предлагалось работодателем занять вакансию сварщика МКС в цехе-41-6, подсобного рабочего в цехе 42-8 на воротах № 14, от которых она отказалась, что подтверждается актами от 09.01.2018 г. и 10.01.2018 г.

Распоряжением № от 31.01.2018 г. "О простое персонала производства сварки кузовов в феврале 2018 г." персоналу производства сварки кузовов, незадействованному в производственном процессе в феврале 2018 г. объявлен простой на рабочем месте, с нахождением в конференц-зале согласно приложению, к котором указана Б.Л. (сварщик мкс) с 01.02. по 02.02., с 05.02. по 09.02., с 12.02. по 16.02., 19.02. по 22.02., с 26.02. по 28.02.2018 г.

Установлено, что Б.Л. отказалась знакомиться с распоряжением "О простое персонала производства сварки кузовов в феврале 2018 г., а также от занятия вакансии -дежурный по цеху 42-8 на время вынужденного простоя, что подтверждается соответствующими актами (л.д. 64,65).

Распоряжением и.о. начальника производства сварки кузовов № от 12.03.2018 г. в связи с не задействованным в производственном процессе персоналом, а также согласно

контрольному поручению вице-президента по производству автомобилей от 28.02.2018 № "О направлении в простой персонала производств автомобилей в марте 2018 г. и приказа по СКП от 28.02.2018 № "О простое излишнего персонала СКП в марте 2018 г.", объявлен простой на рабочем месте с нахождением в конференц-зале с 12.03. по 30.03.2018 г. сварщику мкс Б.Л., с оплатой простоя в размере двух третей средней заработной платы работника.

С указанным распоряжением Б.Л. ознакомлена, что подтверждается ее росписью и выражением несогласия с выводением в простой (л.д. 123).

Установлено, что на время простоя Б.Л. предлагались свободные вакансии, от занятия которых она отказалась (л.д. 124, 126, 127).

Кроме того, о факте нахождения Б.Л. в простое свидетельствует и ее заявление о предоставлении заверенной копии приказа или другого нормативного документа, в котором указывается о направлении в режим простоя.

Установлено, что копии приказов № и № направлялись Б.Л., которые были ею получены, что не оспаривалось сторонами.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что режим простоя и изданные в соответствии с ним приказы и распоряжения в отношении Б.Л., не связаны с осуществлением последней профсоюзной деятельности, а вызваны производственной необходимостью, планом производства автомобилей и контрольным поручением Вице-президента по производству автомобилей.

Согласно приложению к приказу от 08.12.2017 г. № список работников производства сварки кузовов, которым был объявлен простой, состоял из 24 человек; согласно приложению к приказу от 11.12.2017 г. № список работников, которым был объявлен простой, состоит из 13 человек, из приложения к приказу № от 09.01.2018 г. следует, что список состоит из 58 человек, в феврале в простой было направлено 25 человек.

Из пояснений начальника цеха ФИО7, данных в ходе рассмотрения дела, следует, что в указанный период имело место расформирование поста №, в котором трудилась Б.Л., и связано это со снижением объемов производства автомобиля "Приора", производство автомобилей семейства "Приора" по планам ПАО "АВТОВАЗ" должно быть прекращено в августе 2018 г.

При таких обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу о том, что приостановление работы и перевод в режим простоя работников производства сварки кузовов ПАО "АВТОВАЗ" вызваны наличием объективных обстоятельств экономического характера, основанных на снижении объемов производства, и не носят дискриминационного характера.

Также обоснованно оставлены без внимания доводы Б.Л. о том, что другие работники производства сварки кузовов работали сверхурочно, в том числе и в выходные дни, при этом она не была задействована в производственном процессе, поскольку установлено, что сверхурочные работы выполнялись только на запасных частях по необходимости, которые не входят в ее должностные обязанности. При этом, в суде первой инстанции не оспаривалось, что истец не обучена работать на постах, которые

производят запасные части.

С учетом указанного судебная коллегия находит, что суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что исковые требования о признании приказов о простое незаконными не могут быть удовлетворены, поскольку истцу простой объявлен по причине снижения выполнения основной функции ПАО "АВТОВАЗ" – производства автомобилей семейства "Приора", в соответствии с требованиями закона, который не содержит норм, ограничивающих возможность работодателя объявлять дни простоя, как не содержит и перечня причин простоя по вине работодателя и причин, не зависящих от работодателя. Под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Продолжительность простоя определяется причиной и может продолжаться от 1 часа до месяца и более. Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.

Установив, что ответчик не имел возможности обеспечить выполнение истцом трудовых функций, о чем она была уведомлена, суд пришел к обоснованному выводу, что не имеется оснований для взыскания средней заработной платы за время вынужденного простоя и компенсации морального вреда.

Доводы апелляционной жалобы о том, что действия ответчика об объявлении простоя непосредственно в отношении Б.Л. в виду активной деятельности в МП ПФО "МОЛОТ" носят дискриминационный характер, являются голословными и ничем не подтверждены. К тому же установлено, что с 02.04.2018 г. истец приступила к выполнению своих трудовых обязанностей в полном объеме.

Доводы жалобы об изменении условий трудового договора в связи с объявлением простоя, со ссылкой на нормы ст. 74 Трудового кодекса РФ, не могут быть приняты во внимание, поскольку основаны на неверном толковании норм трудового законодательства. Своими приказами и распоряжениями работодатель не изменял условия трудового договора истца, а временно приостановил работы по причинам экономического, технологического и организационного характера.

При таком положении, судебная коллегия полагает, что доводы апелляционной жалобы сводятся к несогласию с выводами районного суда и не содержат фактов, которые не были бы проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли на обоснованность и законность судебного решения, либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными, основанными на неправильном применении норм материального права, и не могут служить основанием для отмены решения суда.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 16 мая 2018 года – оставить без изменения, апелляционную жалобу Б.Л. в лице представителя

Л. – без удовлетворения.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в течение шести месяцев.