

Дело № 88-26101/2024

Работница обратилась в суд с иском к Работодателю об отмене дисциплинарных взысканий, взыскании задолженности по заработной плате, премий, индексации заработной платы, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда.

Суды первой и апелляционной инстанции отказали в полном объеме. Дело было передано на рассмотрение в кассационную инстанцию.

При рассмотрении требований работника об отмене дисциплинарных взысканий суды всех инстанции пришли к следующему выводу.

Порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности не нарушен, при наложении дисциплинарных взысканий работодателем учтены тяжесть дисциплинарных проступков, фактические обстоятельства их совершения. Кроме того, суд указал на пропуск истцом без уважительных причин срока обращения в суд с требованиями об оспаривании приказа.

Доказан факт ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей без уважительных причин, выразившихся в неисполнении в установленные сроки поручений руководителя, а также в направлении на согласование директорам документов, не соответствующих требованиям локальных актов и неустранении недочетов и ошибок в установленный срок.

При рассмотрении требований работника о взыскании задолженности по выплате ежеквартальных премий и вознаграждения по итогам работы за 2022 год суды всех инстанции пришли к следующему выводу.

Расчет квартальных премий произведен работодателем исходя из методологии расчета премий работникам Организации и с учетом конкретных показателей работы работника, условия премирования для выплаты годового вознаграждения, предусмотренные локальными актами работодателя, истцом не выполнены, при наличии неудовлетворительных показателей по отдельным критериям премирования, коэффициент премирования за 2022 год определен работодателем в размере 0. Установив, что фактическая продолжительность рабочего времени истца не превышала нормальную продолжительность рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством и заключенным с истцом трудовым договором, приказы о привлечении истца к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не издавались, истцом согласие на работу в условиях, отклоняющихся от нормальных не давалось, заработная плата выплачена истцу в полном объеме с учетом

Доводы кассационной жалобы о том, что судом не принято во внимание, что факт привлечения истца к сверхурочной работе подтвержден сведениями СКУД, не свидетельствуют о необоснованности выводов суда. Данные доводы были предметом проверки и оценки судов первой и апелляционной инстанций и обоснованно отклонены, поскольку данные автоматизированной системы не подтверждают факт выполнения истцом работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, а лишь фиксируют время входа и выхода работника из здания, при этом совокупностью иных представленных в материалы дела доказательств опровергаются доводы истца о выполнении работы сверхурочно. Данные, формируемые с помощью электронного устройства, которым оборудован вход в здание, в котором истец осуществляла трудовую деятельность, учетным документом рабочего времени не является.

отработанного времени, суд пришел к выводу об отсутствии у работодателя задолженности по выплате Савенковой К.Э. заработной платы.	
При рассмотрении требований работника об индексации заработной платы суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении требований. Суд кассационной инстанции не согласился с выводами и отменил решение в данной части, направив на новое рассмотрение.	
Право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации. По данному делу юридически значимыми и подлежащими установлению для выяснения вопроса об обеспечении работодателем повышения реального содержания заработной платы работников, в том числе в заявленный истцом период, являлись следующие обстоятельства: - какая система оплаты труда (размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты надбавок стимулирующего характера, система премирования) установлена локальными нормативными актами -какой механизм индексации заработной платы работников установлен этими локальными нормативными актами: периодичность индексации, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации; предусмотрена ли локальными актами работодателя обязанность работодателя производить индексацию заработной платы работников путем повышения окладов, выплаты премий и т.п. В нарушение подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, требований процессуального закона судом названные юридически значимые обстоятельства установлены не были, не определена правовая природа повышения размеров должностных окладов работникам на основании коллективного договора, на который ссылается суд первой инстанции: предусмотрены ли указанные выплаты именно в целях повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности, то есть индексации заработной платы, или являлись они выплатами, которые входят в систему оплаты труда работников, в том числе истца.	

Источник:

https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=39773837&d_eloid=2800001&new=2800001&text_number=1