



Решение по гражданскому делу - апелляция



Информация по делу

Судья Перфильева К.А.

46RS0030-01-2023-000304-51

№ 2-1773/16-2023

№ 33-2553/2023

КУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУДАПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Курск

04 июля 2023 года

Судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда в составе:

председательствующего судьи Щербаковой Н.В.,

судей Леонтьевой И.В., Брынцевой Н.В.,

при секретаре Логиновой П.И.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина Павла Юрьевича к муниципальному унитарному предприятию «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании незаконным и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, признании не подлежащим применению при наложении взыскания пункта 4.1.21 коллективного договора, признании причин отсутствия на рабочем месте уважительными, признании незаконным и отмене приказа о снижении премии, возложении обязанности выплатить премию, поступившее по апелляционной жалобе истца Чаплыгина Павла Юрьевича на решение Ленинского районного суда г. Курска от 23 марта 2023 года, которым постановлено об отказе в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Леонтьевой И.В., судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

Чаплыгин П.Ю. обратился в суд с иском к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (далее МУП «КГТПО») в котором указал, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях с ДД.ММ.ГГГГ, работает в МУП «КГТПО» в должности <данные изъяты> На основании приказа МУП «КГТПО» №№ от 23.12.2022 за нарушение п. 36 должностной инструкции № 5 от 01.10.2021, п.3.2.4 Коллективного договора, п.4.1, раздела 4 Правил внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» за самовольный уход без разрешения непосредственного руководителя и вышестоящего руководителя и отсутствие на рабочем месте без уважительных причин он привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Считает, что положения п. 4.1.21. раздела 4 приложения №1 к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 годы не подлежат применению при вынесении приказа МУП «КГТПО» № 297 от 23.12.2022, поскольку ухудшают его положение, как работника. На работе он отсутствовал по уважительной причине – находился в здании Ленинского районного суда г. Курска с целью ознакомления с материалами гражданского дела, по которому он являлся истцом. Непосредственно перед уходом им было направлено электронное письмо в адрес МУП «КГТО» о посещении им суда. Кроме того, в связи с привлечением к дисциплинарной ответственности, на основании п. 2 приказа МУП «КГТПО» № 16 от 27.01.2023 ему был снижен размер премии за декабрь 2022 г. на 50 % с чем так же не согласен.

С учетом уточненных в судебном заседании исковых требований Чаплыгин П.Ю. просил суд: признать положения п.4.1.21 раздела 4 приложения №1 к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 г.г. не подлежащими применению при вынесении приказа МУП «КГТПО» № 297 от 23.12.2022, как ухудшающие положение работников; признать его отсутствие на рабочем месте 09.12.2022 в связи с посещением Ленинского районного суда г. Курска с 09 час. 50 мин. до 11 час. отсутствием по уважительной причине; признать незаконным примененное к нему на основании приказа МУП «КГТПО» от 23.12.2022 №297 дисциплинарное взыскание в виде <данные изъяты>; признать незаконным и отменить приказ МУП «КГТПО» от 23.12.2022 №297 «О вынесении дисциплинарного взыскания»; признать незаконным и отменить п.2 приказа МУП «КГТПО» №16 от 27.01.2023 о снижении ему размера премии за декабрь 2022 г. на 50 % и выплатить ему премию за декабрь 2022 г. в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок.

Судом постановлено решение об отказе Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении исковых требований.

В апелляционной жалобе истец Чаплыгин П.Ю. просит решение суда отменить как незаконное и необоснованное и принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Ответчик МУП «КГТПО» апелляционную жалобу на решение суда не подавал, в письменных возражениях на апелляционную жалобу истца просит оставить решение суда без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы истца и возражений ответчика, заслушав объяснения истца Чаплыгина П.Ю., поддержавшего свою апелляционную жалобу, объяснения представителя ответчика МУП «КГТПО» по доверенности Рупасовой Ж.В., возражавшей против удовлетворения апелляционной жалобы ответчика, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Согласно ч.1 ст.195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

Решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч.1 ст. 1, ч.3 ст. 11 ГПК РФ).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст.ст.55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов (п.п. 2, 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации №23 от 19.12.2003 «О судебном решении»).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли удовлетворению иск (п.1 ст.196 ГПК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких нарушений судом первой инстанции при рассмотрении дела не допущено.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признается обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину - требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Эти требования предъявляются ко всем работникам. Такая обязанность возложена на него, в частности ст. 21 ТК РФ, согласно которой работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину и т.д.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ, работодатель, имеет право, в том числе: требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей—физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Согласно ст. 189 ТК 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.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п.35 своего Постановления от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение 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.).

Таким образом, юридически значимым обстоятельством в данном случае является установление факта виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей.

В силу ст. 192 ТК РФ 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.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий установлены ст.193 ТК РФ, согласно которой 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. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа

работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Аналогичные разъяснения даны в п. 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в п. 35 своего постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2), согласно которому, при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение 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 ст. 56 ГПК РФ обязанность доказывания законности наложенного на истца дисциплинарного взыскания лежит на работодателе.

Как разъяснено в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, 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 (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Из материалов дела следует, что Чаплыгин П.Ю. работает в МУП «КГТПО» в должности <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии с под. «б» п.1.8, трудового договора №№ от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между МУП «КГТПО» и Чаплыгиным П.Ю., работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Аналогичные положения закреплены в п.36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции №5 «Специалист охраны труда и гражданской обороны», п. 3.2.4. раздела 3 «Права и обязанности сторон коллективного договора» и п.4.1 раздела 4, «Основные обязанности работника» Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО», с которыми истец ознакомлен под роспись.

П. 4.1.21. раздела 4 «Основные обязанности работника» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» к коллективному договору на 2022-2024 гг., утвержденному общим собранием (конференцией) МУП «КГТПО» 22.12.2021 (с изменениями и дополнениями от 27.10.2022) предусмотрено, что работнику запрещается отсутствовать на рабочем месте без уважительных причин в рабочее время в течение рабочего дня, а также оставлять в рабочее время рабочее место, в том числе для выполнения должностных обязанностей вне рабочего места, не сообщив об этом непосредственному руководителю (а в его отсутствии - вышестоящему руководителю).

Судом установлено, что приказом генерального директора МУП «КГТПО» от 23.12.2022 № 297 «О дисциплинарном взыскании» за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (п. «б» п.1.8 трудового договора №024/21 от 04.10.2021, п.3.2.4 раздела 3. «Права и обязанности сторон коллективного договора», п. 4.1 раздела 4. «Основные обязанности работника» Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО», п. 36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № 5 «Специалист охраны труда и гражданской обороны»), выразившихся в самовольном уходе с работы 09.12.2022 в 09 час. 50 мин. без разрешения непосредственного руководителя - заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам ФИО11 и вышестоящего руководителя - генерального директора МУП «КГТПО» ФИО12 а также в отсутствии Чаплыгина П.Ю. в рабочее время на работе с 09 час. 50 мин. до 11 час. 00 мин. без уважительных причин, Чаплыгин П.Ю. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Согласно приказу № 16 от 27.01.2023 на основании основных показателей финансово – хозяйственной деятельности по выручке от реализации работ и услуг на основании п.3.0 «Положения о ежемесячном премировании работников МУП «КГТПО» к коллективному договору на 2022 – 2024 специалисту охраны труда и гражданской обороны Чаплыгину П.Ю. снижен размер премии на 50% в связи с наличием дисциплинарного взыскания в декабре 2022 г.

Разрешая спор, суд первой инстанции правильно руководствовался положениями статей 21, 189, 192, 193 ТК РФ, локальными актами работодателя, дал оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со статьей 67 ГПК РФ в их совокупности и пришел к обоснованному выводу, что факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и отсутствие Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11 час. 00 мин. без уважительных причин и без разрешения работодателя нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства. По мнению суда, Чаплыгин П.Ю. был правомерно привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности и лишен премии за декабрь 2022 года. Порядок и сроки наложения взыскания ответчиком соблюдены: от Чаплыгина П.Ю. затребовано письменное

объяснение, которое им представлено работодателю 12.12.2022; с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности Чаплыгин П.Ю. ознакомлен 30.12.2022; дисциплинарное взыскание применено с учетом тяжести проступка, отвечает принципу соразмерности. Не усмотрев оснований для: признания причины отсутствия на рабочем месте уважительной, признания оспариваемых истцом приказов работодателя незаконными и подлежащими отмене, а оспариваемого положения коллективного договора не подлежащего применению при привлечении истца к дисциплинарной ответственности, суд отказал Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

По мнению судебной коллегии, эти выводы суда первой инстанции соответствуют обстоятельствам дела и нормам материального права, судебная коллегия с ними соглашается, исходя из следующего.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» (приложение №1 к коллективному договору на 2022 – 2024 гг., утвержденному 22.12.2021) специалисту охраны труда и гражданской обороны, входящему в состав административно – управленческого персонала, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, 40 часовой рабочий день, режим работы с 8 часов 30 минут до 17 часов 30 минут, обеденный перерыв с 12 часов 00 мин. до 13 час. 00 мин.

27.10.2022 в коллективный договор МУП «КГТПО» на 2022 – 2024 годы внесены изменения, в том числе, раздел 4 «Основные обязанности работника» Приложение № 1 (Правил внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО») дополнен пунктом 4.1.21 следующего содержания: «4.1.21. Работнику запрещается:

- отсутствовать на рабочем месте без уважительных причин в рабочее время в течение рабочего дня;
- оставлять в рабочее время рабочее место, в том числе для выполнения должностных обязанностей вне рабочего места, не сообщив об этом непосредственному руководителю (а в его отсутствие – вышестоящему руководителю) и не получив его разрешения;
- использовать рабочее время для осуществления действий, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем».

Об ознакомлении с коллективным договором, изменениями от 27.10.2022 свидетельствует собственноручная подпись истца, и не оспаривалось им в суде первой инстанции.

Как следует из обжалуемого истцом приказа № 297 от 23.12.2022, основанием для его издания явились: докладная записка заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам ФИО13 от 09.12.2022, пояснительная записка начальника отдела кадров ФИО14 от 09.12.2022, акт об отсутствии Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте от 09.12.2022, объяснения специалиста охраны труда и гражданской обороны Чаплыгина П.Ю. от 12.12.2022, выписка из журнала убытия - прибытия работником МУП «КГТПО» за 09.09.2022.

Часть 1 ст.128 ТК РФ устанавливает механизм освобождения работника от исполнения своих трудовых обязанностей при наличии уважительных причин, связанных с исполнением работником семейных обязанностей и иными обстоятельствами жизни работника, и направлена на обеспечение баланса интересов работника и работодателя.

Факт отсутствия на рабочем месте 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11.00 час. без установленного локальными актами предварительного согласования с работодателем истец Чаплыгин П.Ю. в суде апелляционной инстанции не оспаривал.

В 09 час. 50 мин. Чаплыгин П.Ю. собственноручно в журнале МУП «КГТПО» «О прибытии - убытии работников МУП «КГТПО» произвел запись об уходе и в 11 час. 00 мин. - запись о возвращении в МУП «КГТПО».

Доводы Чаплыгина П.Ю. о том, что его отсутствие на рабочем месте было вызвано уважительной причиной - необходимостью ознакомления в Ленинском районном суде г. Курска с материалами иного гражданского дела по спору с работодателем о невыплате заработной платы за дополнительную работу, что о своем уходе он сообщил работодателю непосредственно перед уходом по электронной почте о наличии уважительных причин отсутствия на рабочем месте и о согласовании своего отсутствия на работе с работодателем не свидетельствуют.

Материалами дела подтверждается, что такой порядок уведомления работодателя об отсутствии на рабочем месте (по электронной почте, без согласования с работодателем) локальными актами ответчика не предусмотрен, а согласно объяснениям представителя ответчика в суде апелляционной инстанции Чаплыгина П.Ю. с работы 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11.00 час. непосредственный руководитель, а при его отсутствии вышестоящий руководитель, не отпускали.

Согласно объяснениям представителя ответчика в суде первой инстанции, график работы Чаплыгина П.Ю. и расположенность Ленинского районного суда г. Курска недалеко от места работы истца, позволяла ему посетить Ленинский районный суд г. Курска во внерабочее время, в том числе в обеденный перерыв.

Процессуальные гарантии участия истца в судебном разбирательстве являются предметом регулирования специального законодательства. В частности, статьями 48, 167 и 169 ГПК РФ предусмотрено, что лицо, действующее в деле, может иметь по этому делу представителя, ходатайствовать об отложении дела, а также просить о рассмотрении дела в его отсутствие. Аналогичная правовая позиция изложена в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 27.09.2018 №2229-О.

Истцом в суде апелляционной инстанции не отрицалось, что в указанные им день и время 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11.00 час. в Ленинский районный суд г. Курска Чаплыгина П.Ю. никто не вызывал, в судебном разбирательстве в качестве стороны по делу он не участвовал, с материалами гражданского дела (по иному с пору с работодателем) в этот день он не знакомился. Посещение Чаплыгиным П.Ю. в рабочее время Ленинского районного суда г. Курска 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11.00 час. было вызвано не обязанностью его участия в суде первой инстанции в качестве стороны по делу, а исключительно желанием самого истца.

Поэтому суд первой инстанции обоснованно не признал причину отсутствия Чаплыгина П.Ю. на работе 09.12.2022 с 09 час. 50 мин. до 11.00 час. уважительной, мотивированно отказав в удовлетворении этого искового требования.

При изложенных обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу о том, что истец Чаплыгин П.Ю. совершил дисциплинарный проступок и правомерно привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности.

Нарушений порядка и процедуры привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя судом не установлено, сроки привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдены. Дисциплинарное взыскание в виде замечания, применено с учетом тяжести проступка, предыдущего поведения работника, его отношения к труду, отвечает принципу соразмерности.

Доводы апелляционной жалобы истца на решение суда первой инстанции об отказе Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении его исковых требований о признании незаконным примененного к нему дисциплинарного взыскания в виде замечания, признании незаконным и отмене приказа МУП «КГТПО» №297 от 23.12.2022 об объявлении Чаплыгину П.Ю. замечания, не влияют.

Доводы истца о том, что положения п.4.1.21 раздела 4 приложения №1 к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 гг., запрещающие работнику отсутствовать на рабочем месте без уважительных причин в рабочее время в течение рабочего дня нарушают его права на установленный законом порядок судебной защиты, ухудшает его положение, как работника, поскольку лишает его предоставленного законодательством права, в том числе на судебную защиту в установленном порядке, состоятельными не являются, поэтому исковое требование о признании положения п.4.1.21 раздела 4 приложения №1 к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 гг. не подлежащим применению при вынесении приказа №237 от 23.12.2022 обоснованно оставлено судом первой инстанции без удовлетворения.

Согласно ч. 1 ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Из материалов дела следует, что коллективный договор МУП «КГТПО» утвержден общим собранием (конференцией) МУП «КГТПО» 22.12.2021 и принятые к нему изменения от 27.10.2022 согласованы с профсоюзным комитетом МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (протокол №37 от 27.10.2022). Указанный в коллективном договоре с изменениями от 27.10.2022 пункт 4.1.21, который оспаривает истец, не противоречит нормам ТК РФ, закрепляет требования трудовой дисциплины на предприятии.

Поэтому полагать, что оспариваемый истцом пункт 4.1.21 коллективного договора МУП «КГТПО» нарушает трудовые права Чаплыгина П.Ю. и не подлежал применению при привлечении Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности на основании приказа № 297 от 23.12.2022, оснований не имеется.

Судебная коллегия не находит оснований не согласиться с решением суда в части отказа Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении его исковых требований о признании незаконным и подлежащим отмене п.2 приказа МУП «КГТПО» № 16 от 27.01.2023 о снижении истцу, как имеющему дисциплинарное взыскание, премии на 50 %, и возложении на ответчика обязанности выплатить премию за декабрь 2022 в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок.

Разрешая это исковое требование, правильно применив к спорным правоотношениям положения ст.ст. 21, 129, 135, 191 ТК РФ, локальные акты ответчика (Положение об оплате труда работников МУП «КГТПО», Положение о ежемесячном премировании работников МУП «КГТПО», Положение о вознаграждении по итогам года, Положение о выплате единовременных премий, пособий, компенсаций, материальной помощи), суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу, что оснований для удовлетворения исковых требований Чаплыгина П.Ю. в указанной части не имеется.

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

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1). Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Оценка локальных актов ответчика позволила суду первой инстанции прийти к обоснованному выводу, что в соответствии с локальными актами ответчика ежемесячные премии не являются гарантированной выплатой обязательного характера, премирование работника является правом работодателя, поощрением работника за добросовестное исполнение трудовых обязанностей. Выплаты стимулирующего характера, зависящие от результата труда работника, устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника. Оценка индивидуального вклада работника может осуществляться только работодателем.

Положением о ежемесячном премировании, предусмотрено, что начисление премии работникам МУП «КГТПО» производится за основные результаты работы.

Согласно п. 2.2 Положения размер премии устанавливается в размере 35% должностного оклада за фактически отработанное время с учетом всех доплат и надбавок.

Пунктом 3.9 Положения предусмотрен перечень нарушений, за которые работнику не начисляются премии, в том числе, опоздание или уход с работы без разрешения руководителя, отсутствие на рабочем месте более 4-х часов, нарушение требований действующих приказов и иные нарушения.

Согласно приказу № 16 от 27.01.2023 на основании основных показателей финансово-хозяйственной деятельности по выручке от реализации работ и услуг, за декабрь 2022 по МУП «КГТПО» (Приложение 1): выплатить премию работникам филиалов МУП «КГТПО»: «Центральный торгово – ярмарочный комплекс», «Торгово – ярмарочный комплекс «Волокно», за декабрь 2022 года в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок (п.1). На основании п.3.9 «Положения о ежемесячном премировании работников МУП «КГТПО» к коллективному договору на 2022-2024 специалисту охраны труда и гражданской обороны Чаплыгину П.Ю. снижен размер премии на 50% в связи с наличием дисциплинарного взыскания в декабре 2022 г. (приказ №297 от 23.12.2022) (п.2).

Лишение премии не является дисциплинарным взысканием, это способ материального воздействия на сотрудника, при условии, что в локальном акте, регулирующем ее выплату, предусмотрено соответствующее условие.

Принимая во внимание, что в соответствии с локальными актами ответчика выплата поощрений является исключительной компетенцией работодателя, работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества результатов труда, другие достижения в работе, продолжительную безупречную работу, выполнение дополнительных поручений и другие случаи проявления активности работника, что факт дисциплинарного поступка, совершенного Чаплыгиным П.Ю. нашел свое подтверждение в судебном заседании и незаконным судом не признан, судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что у работодателя имелись основания для лишения истца премии и оснований для признания незаконным п. 2 приказа № 16 от 27.01.2023 и выплаты истцу премии за декабрь 2022 не имеется.

Доводы апелляционной жалобы Чаплыгина П.Ю. не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, они не могут повлечь отмену судебного постановления, поскольку основаны на неправильном применении и толковании стороной истца действующего трудового законодательства.

Суд первой инстанции правильно определил юридически значимые обстоятельства дела, применил закон, подлежащий применению, дал надлежащую оценку собранным и исследованным в судебном заседании доказательствам и постановил решение, отвечающее нормам материального права при соблюдении требований гражданского процессуального законодательства.

Иное толкование истцом норм материального права, иная оценка доказательств по делу, о незаконности решения суда не свидетельствует.

Оснований для удовлетворения апелляционной жалобы истца и отмены решения суда не имеется.

Руководствуясь ст. ст. 199, 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А :

Решение Ленинского районного суда г. Курска от 23 марта 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Чаплыгина Павла Юрьевича - без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия, на него может быть подана кассационная жалоба в Первый кассационный суд общей юрисдикции через Ленинский районный суд г. Курска в срок, не превышающий трех месяцев со дня вступления в законную силу обжалуемого судебного постановления.

Председательствующий

Судьи