

Решение по гражданскому делу



Информация по делу

Дело № 2-1773/16-2023

46RS0030-01-2023-000304-51

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

23 марта 2023 года город Курск

Ленинский районный суд г.Курска в составе:

председательствующего судьи Перфильевой К.А.,

при секретаре Захаровой А.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина Павла Юрьевича к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании незаконным и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, признании не подлежащим применению при наложении взыскания пункта коллективного договора, признании причин отсутствия на рабочем месте уважительными, признании незаконным и отмене приказа о снижении премии, обязанности выплатить премию,

УСТАНОВИЛ:

Чаплыгин П.Ю. обратился в суд с иском к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение», в котором просил признать незаконным дисциплинарное взыскание в виде замечания, вынесенное ему приказом МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» от ДД.ММ.ГГГГ № «О вынесении дисциплинарного взыскания», признать незаконным приказ МУП «КГТПО» № «О вынесении дисциплинарного взыскания, обязать ответчика отменить приказ, как незаконный. Затем увеличил требования, просил признать положения п. ДД.ММ.ГГГГ раздела 4 приложения № к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 г. не подлежащими применению при вынесении приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о наложении дисциплинарного взыскания, как ухудшающий положение работников, признать уважительными причины его отсутствия на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ, поскольку он находился в Ленинском районном суде г. Курска с 9.50 час. до 11.00 час. с целью ознакомления с материалами другого гражданского дела; признать незаконным дисциплинарное взыскание, наложенное в отношении него приказом № от ДД.ММ.ГГГГ и признать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ незаконным; обязать ответчика отменить приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. В уточненном исковом заявлении от ДД.ММ.ГГГГ просил, помимо ранее заявленных требований, признать незаконным п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о снижении ему премии за декабрь 2022 г. на 50%, обязать ответчика отменить п. 2 приказа № от ДД.ММ.ГГГГ и обязать ответчика выплатить премию за декабрь 2022 г. в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок.

В обоснование указал, что ДД.ММ.ГГГГ был принят на работу в МУП «КГТПО» на должность специалиста охраны труда и гражданской обороны (ОТ и ГО). В соответствии с приказом МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании» он привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, как указано в приказе - за нарушение им п. 36 должностной инструкции № от ДД.ММ.ГГГГ, 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 ДД.ММ.ГГГГ с 09 час. 50 мин. до 11 час. 00 мин. без уважительных причин. Данный приказ считает незаконным, поскольку в указанное время находился в здании Ленинского районного суда г.Курска с целью ознакомления с материалами гражданского дела, по которому являлся истцом, что является уважительной причиной. Кроме того, непосредственно перед уходом им было направлено электронное письмо в адрес МУП «КГТПО» о посещении суда. Нарушение положений, которые ему вменены, а именно –п. ДД.ММ.ГГГГ. раздела 4 приложения № к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 годы не подлежит применению при вынесении приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ, как ухудшающие его положение, как работника. В связи с этим, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности подлежит отмене как необоснованный.

Указывает, что в связи с наличием указанного приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, на основании п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ ему снижен размер премии за декабрь 2022 г. на 50 %.

Неоднократно уточняя требования, окончательно просил суд: признать положения п. ДД.ММ.ГГГГ. раздела 4 приложения № к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 годы не подлежащими применению при вынесении приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ, как ухудшающие положение работников; признать его отсутствие на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ в связи с посещением Ленинского районного суда г. Курска с 09 часов 50 минут до 11 часов отсутствием по уважительной причине; признать незаконным примененное к нему на основании приказа МУП «КГТПО» от ДД.ММ.ГГГГ № дисциплинарное взыскание в виде замечания; признать незаконным приказ МУП «КГТПО»

от ДД.ММ.ГГГГ № «О вынесении дисциплинарного взыскания»; обязать МУП «КГТПО», отменить данный приказ; признать незаконным п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о снижении ему размера премии за декабрь 2022 г. на 50 %; обязать МУП «КГТПО» отменить п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ и выплатить ему премию за декабрь 2022 г. в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок.

Истец Чаплыгин П.Ю. в судебном заседании заявленные с учетом уточнений требования поддержал в полном объеме, просил удовлетворить по основаниям, изложенным в исках.

В судебном заседании представители ответчика по доверенности Лаптева А.Ю., Рупасова Ж.В. в удовлетворении иска просили отказать. Поддержали письменные возражения, поданные в адрес суда, суть которых сводилась к тому, что истец без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 09 час. 50 мин. до 11 час. 00 мин., не поставив в известность руководство о своем убытии с рабочего места, и не получив разрешения непосредственного руководителя, в нарушение требований локальных актов.

В связи с наличием дисциплинарного взыскания ему снижена до 50% премия за декабрь 2022 г. Работодателем соблюдена процедура наложения дисциплинарного взыскания, сроки его наложения. Оспариваемые приказы приняты в соответствии с требованиями действующего законодательства, основанием послужило нарушение истцом требований должностной инструкции и локальных нормативных актов работодателя.

Просили в иске отказать в полном объеме.

Выслушав объяснения участвующих лиц, исследовав представленные материалы, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 21 ТК РФ, работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.

В соответствии со 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.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право, в том числе: 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).

Работодатель обязан, в том числе: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

В соответствии со 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован ст. 193 ТК РФ.

В соответствии с указанной нормой права, до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан истребовать 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. 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.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ).

В пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В пункте 35 указанного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации разъяснено, 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.).

Взыскание налагается при соблюдении процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности и в установленные законом сроки.

При этом, в силу действующего законодательства, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к наложению дисциплинарного взыскания, в действительности имело место; работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания, учтена тяжесть совершенного проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При этом каждый случай ненадлежащего исполнения обязанностей является самостоятельным и индивидуальным. Предоставленный ст. 193 ТК РФ работодателю месячный срок для проверки выявленных фактов нарушения служебной дисциплины и соблюдения процедуры привлечения работника к ответственности не ограничивает и не влияет на право работодателя проверить обстоятельства совершения каждого проступка в отдельности и определить соответствующий вид взыскания.

Судом установлено, что на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № Чаплыгин П.Ю. работает в должности специалиста охраны труда и гражданской обороны МУП «Курское городское торгово-производственное объединение».

Приказом генерального директора МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (МУП «КГТПО») от ДД.ММ.ГГГГ № «О дисциплинарном взыскании» за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (п.п.«б»п.1.8 трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, п.3.2.4 раздела 3. «Права и обязанности сторон коллективного договора», п.4.1 раздела 4. «Основные обязанности работника» Приложения № к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО», п. 36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны»), выразившихся в самовольном уходе Чаплыгина П.Ю. с работы ДД.ММ.ГГГГ в 09-50 час. без разрешения непосредственного руководителя - заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам Разумова А.Г. и вышестоящего руководителя - генерального директора МУП «КГТПО» Куцына В.А., а также в отсутствии Чаплыгина П.Ю. в рабочее время на работе с 09-50 до 11-00 час. без уважительных причин, истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Основанием для издания приказа послужили: докладная записка заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам Разумова А.Г. от ДД.ММ.ГГГГ, пояснительная записка начальника отдела кадров Коржа Ю.Н. от ДД.ММ.ГГГГ, Акт об отсутствии на

рабочем месте от ДД.ММ.ГГГГ., объяснения специалиста охраны труда и гражданской обороны Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ, выписка из журнала убытия - прибытия работником МУП «КГТПО» за ДД.ММ.ГГГГ.,

Установлено, также, что Чаплыгин П.Ю. ДД.ММ.ГГГГ в 09 час. 44 мин. направил на электронную почту МУП «КГТПО» уведомление о посещении им Ленинского районного суда г. Курска с целью ознакомления с материалами дела по его иску к МУП «КГТПО» о невыплате заработной платы за дополнительную работу. В 9 час. 50 мин. им собственноручно в журнале МУП «КГТПО» «О прибытии - убытии работников МУП «КГТПО» произведена запись об уходе и в 11 час.00 мин. произведена запись о возвращении в МУП «КГТПО».

В материалах гражданского дела № 2-6827/2022 Ленинского районного суда г. Курска по иску Чаплыгина П.Ю. к МУП «КГТПО» о невыплате заработной платы за дополнительную работу, имеется собственноручное заявление Чаплыгина П.Ю. об ознакомлении с материалами дела от ДД.ММ.ГГГГ., входящий № . С материалами дела, в полном объеме с использованием фотосъемки, Чаплыгин П.Ю. ознакомился ДД.ММ.ГГГГ, о чем им сделана личная запись.

Согласно п.п.«б» п.1.8, трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного с Чаплыгиным П.Ю., работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, что также закреплено в п. 36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны», п.п. 3.2.4. раздела 3 «Права и обязанности сторон коллективного договора» и п.4.1 раздела 4, «Основные обязанности работника» Приложения № к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО». П.п. ДД.ММ.ГГГГ. раздела 4.«Основные обязанности работника» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» к коллективному договору на 2022-2024 г.г., утвержденному общим собранием (конференцией) МУП «КГТПО» ДД.ММ.ГГГГ (с изменениями и дополнениями от ДД.ММ.ГГГГ.) 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).

Никем не оспаривалось, что работник Чаплыгин П.Ю. отсутствовал на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 09 час. 50 мин. до 11.00 час.

В обоснование уважительности причин Чаплыгин П.Ю. пояснил суду, что он не нарушал положений локальных актов, поскольку уведомил работодателя о своем отсутствии на адрес электронной почты МУП «КГТПО» ДД.ММ.ГГГГ, а материалы дела № 2-6827/2022 Ленинского районного суда г. Курска подтверждают факт того, что он в этот период ознакомился с материалами данного гражданского дела.

Работодатель посчитал, что поскольку разрешения убыть с предприятия работником не получено, то, работодатель пришел к выводу о совершении работником Чаплыгиным П.Ю. дисциплинарного проступка.

Как следует из положений, закрепленных в 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.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

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 Правилам внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» (приложение № к коллективному договору на 2022-2024 годы, утвержденному ДД.ММ.ГГГГ) 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 минут до 13 часов 00 минут.

ДД.ММ.ГГГГ в коллективный договор МУП «КГТПО» на 2022-2024 годы внесены изменения, в том числе, раздел 4 «Основные обязанности работника» Приложения № (Правил внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО») дополнен пунктом ДД.ММ.ГГГГ следующего содержания: «ДД.ММ.ГГГГ. 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 отсутствии - 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 ДД.ММ.ГГГГ свидетельствует собственноручная подпись истца, и не оспаривалось им в судебном заседании.

Из письменных материалов дела судом установлено, что основанием для издания приказа послужили: докладная записка заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам Разумова А.Г. от ДД.ММ.ГГГГ, в которой он сообщил, что специалист по ОТ

и ГО Чаплыгин П.Ю. отсутствовал на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ в 09:50 до 11:00, не поставив его в известность.

Пояснительная записка начальника отдела кадров Корж Ю.Н. от ДД.ММ.ГГГГ, адресованной генеральному директору МУП «КГТПО», в которой указано, что ДД.ММ.ГГГГ в 10 часов 10 минут ему стало известно, что специалист охраны труда и ГО Чаплыгин П.Ю. ушел с работы в 09:50 и отсутствовал на рабочем месте. Он позвонил Чаплыгину П.Ю. на сотовый телефон №, и Чаплыгин П.Ю. по телефону сообщил, что находится в Ленинском районном суде г. Курска, где знакомится с материалами дела.

Акт об отсутствии на рабочем месте работника, согласно которого ДД.ММ.ГГГГ в 11:10 комиссией в составе заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам Разумова А.Г., секретаря Можевитиной М.И., начальника отдела кадров Коржа Ю.Н. зафиксирован факт отсутствия Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте, который покинул его в 9.50 час. и убыл с территории предприятия: <адрес>, МУП «КГТПО», и отсутствовал до 11:00 без уважительной причины, не получив на то разрешение от руководителя. На телефонный звонок ответил, что ему необходимо в Ленинский суд для ознакомления с материалами дела.

Факт отсутствия Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте в указанный период времени также подтверждается журналом убытия и прибытия работников МУП «КГТПО».

Факт отсутствия в указанный период времени на рабочем месте по адресу <адрес>, МУП «КГТПО», не отрицал Чаплыгин П.Ю.

Судом, также установлено, что ДД.ММ.ГГГГ уведомлением № Чаплыгину П.Ю. было предложено дать письменное объяснение по факту отсутствия на работе с 09:50 до 11:00 ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ Чаплыгиным П.Ю. по указанному факту была написана объяснительная записка, в которой факт отсутствия в указанный период времени он не отрицал, однако указал, что им в адрес генерального директора МУП «КГТПО» Куцына В.А. на электронную почту организации направлено письменное уведомление, а также сделана соответствующая запись в журнале учета убытия и прибытия работников МУП «КГТПО». Также Чаплыгин П.Ю. не отрицал, что своего непосредственного руководителя — заместителя генерального директора МУП «КГТПО» по строительству и техническим вопросам Разумова А.Г. - он не проинформировал по причине нахождения его на совещании.

Таким образом, оценив исследованные в судебном заседании доказательства, суд приходит к выводу, что ответчиком представлены доказательства того, что Чаплыгин П.Ю. покинул рабочее место в 9.50 час. и отсутствовал на рабочем месте до 11.00 час в отсутствие соответствующего разрешения непосредственного руководителя - заместителя генерального директора по строительству и техническим вопросам и вышестоящего руководителя - генерального директора МУП «КГТПО» и у работодателя имелись основания для применения в отношении работника дисциплинарного взыскания.

Порядок и сроки наложения взыскания ответчиком не нарушены, затребовано от работника объяснение, которое представлено ДД.ММ.ГГГГ, с приказом работник был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ. При избрании меры дисциплинарного взыскания в виде замечания руководством МУП «КГТПО» учтены обстоятельства совершения проступка.

Дисциплинарное взыскание в виде замечания по приказу от ДД.ММ.ГГГГ с учетом установленных обстоятельств, изложенных выше, отвечает принципу соразмерности, при привлечении к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, суд, разрешая спор, руководствуясь положениями статей 21, 189, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, локальными актами работодателя, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со статьей 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу об отказе Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении требования об отмене дисциплинарного взыскания, наложенного приказом от ДД.ММ.ГГГГ № в виде замечания, отмене приказа № от ДД.ММ.ГГГГ «О вынесении дисциплинарного взыскания», поскольку у ответчика имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде замечания, так как факт нарушения работником трудовой дисциплины нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства и не опровергнут истцом. Указанные действия работника верно квалифицированы работодателем, как дисциплинарный проступок. Установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания соблюден, по факту вменяемого дисциплинарного проступка от истца получено письменное объяснение, сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены. При выборе меры дисциплинарного воздействия ответчиком учтены степень вины работника и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, его тяжесть, работодателем избрана минимальная мера дисциплинарного воздействия. Указываемая истцом причина отсутствия на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ не может быть признана судом уважительной. Доводы в этой части истца не подтверждают ни само наличие уважительных причин для нарушения установленной у ответчика трудовой дисциплины, ни отсутствие вины истца в совершении вмененного дисциплинарного проступка.

Требование истца о незаконности применения к нему положений п. ДД.ММ.ГГГГ. раздела 4 приложения № к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024, предусматривающий, что работнику запрещается отсутствовать на рабочем месте без уважительных причин в рабочее время в течение рабочего дня, при вынесении приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о наложении дисциплинарного взыскания, что, по мнению истца, ухудшает его положение, не подлежит удовлетворению, поскольку в силу ч.1 ст. 8 ТК РФ работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

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 названного 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 (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Разрешая требования истца о признании п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о снижении премии за декабрь 2022 г. на 50% и обязанности отменить п. 2 указанного приказа и выплатить истцу премию за декабрь 2022 г. в размере 35% должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок, проанализировав условия заключенного между сторонами трудового договора, действие у ответчика Положения 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 приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных истцом требований в указанной части, поскольку в соответствии с локальными актами учреждения ежемесячные премии не являются гарантированной выплатой обязательного характера и премирование работника является правом работодателя.

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.

В соответствии с частью 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абзацы первый и второй части 1 статьи 5).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

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 названного 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 (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ).

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации 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) (часть 1).

Согласно статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

По смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

Как следует из материалов дела и установлено судом, согласно Положения о ежемесячном премировании начисление премии производится за основные результаты работы. Согласно п. 2.2 размер премии устанавливается в размере 35% должностного оклада за фактически отработанное время с учетом всех доплат и надбавок.. Пунктом 3.9 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.

В силу вышеуказанных положений, действующих на предприятии, работники могут быть премированы по результатам работы за календарный месяц при условии получения учреждением прибыли.

Согласно приказа № от ДД.ММ.ГГГГ на основании основных показателей финансово-хозяйственной деятельности по выручке от реализации работ и услуг на основании п. 3.9 «Положения о ежемесячном премировании работников МУП «КГТПО» к коллективному договору на 2022-2024 г. специалисту охраны труда и гражданской обороны Чаплыгину П.Ю. снижен размер премии на 50% в связи с наличием дисциплинарного взыскания в декабре 2022 г.

Таким образом, учитывая, что выплата стимулирующего характера является исключительным правом работодателя, но не его обязанностью и зависит от определенных критериев установленных трудовым договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, суд отказывает истцу в удовлетворении его требований в данной части о признании незаконным п. 2 приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о снижении истцу размера премии за декабрь 2022 г. на 50 % и взыскании с ответчика указанной премии в размере 35 %.

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

При таких обстоятельствах, суд отказывает истцу Чаплыгину П.Ю. в удовлетворении требований в полном объеме.

Руководствуясь статьями 194 – 199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Чаплыгина Павла Юрьевича (паспорт № выдан отделением № ОУФМС России по <адрес> в CAO <адрес> ДД.ММ.ГГГГ) к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (ИНН 4632036400) отказать.

Решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в Курский областной суд через Ленинский районный суд города Курска в течение месяца с момента вынесения в окончательной форме.

В окончательной форме решение суда изготовлено 30.03.2023 года.

Судья: /подпись/ К.А.Перфильева