

Решение по гражданскому делу - апелляция



Информация по делу

Судья Денисенко Е.В.

46RS0030-01-2023-003216-45

№2-3089/11-2023

№33-3568/2023

КУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУДАПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Курск

26 сентября 2023 года

Судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда в составе председательствующего судьи Щербаковой Н.В., судей Лавриковой М.В., Леонтьевой И.В., при помощнике судьи Крюковой М.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина П.Ю. к МУП «<данные изъяты>» о признании незаконным дисциплинарного взыскания, признании не подлежащими применению локальных нормативных актов, поступившее по апелляционной жалобе истца Чаплыгина П.Ю. на решение Ленинского районного суда г. Курска от 26 июня 2023 года, которым постановлено об отказе в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Щербаковой Н.В., судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

Чаплыгин П.Ю. обратился в суд с иском к МУП «<данные изъяты>» о признании незаконным дисциплинарного взыскания, признании не подлежащими применению локальных нормативных актов, ссылаясь на то, что на основании трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ он был принят на работу в МУП «<данные изъяты>» на должность специалиста охраны труда и гражданской обороны. Приказом МУП «<данные изъяты>» № от ДД.ММ.ГГГГ в отношении него вынесено дисциплинарное взыскание в виде замечания за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, и локальными нормативными актами МУП «<данные изъяты>», а именно: за самовольное оставление рабочего места без разрешения непосредственного руководителя и генерального директора и отсутствие на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ без уважительных причин, что, по его мнению, является незаконным. Просил признать не подлежащими применению положения п. ДД.ММ.ГГГГ коллективного договора МУП «<данные изъяты>» на 2022-2024 годы и приказ МУП «<данные изъяты>» № от ДД.ММ.ГГГГ в части, касающейся обязательного получения разрешения непосредственного руководителя и генерального директора МУП «<данные изъяты>» на отсутствие на рабочем месте для направления в суд искового заявления, как ограничивающие права и снижающие уровень гарантий специалисту ОТ и ГО МУП «<данные изъяты>» по сравнению с требованиями ч.1 ст. 131 ГПК РФ, а также признать незаконным и подлежащим отмене дисциплинарное взыскание в виде замечания, вынесенное ему приказом № от ДД.ММ.ГГГГ.

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 «<данные изъяты>» апелляционную жалобу на решение суда не подавал, в письменном отзыве 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 «<данные изъяты>» по доверенности Лаптевой А.Ю., возражавшей против удовлетворения апелляционной жалобы истца, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

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.

Согласно 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.

Статья 21 ТК РФ предусматривает, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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. Непредоставление 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 (части первая - шестая данной статьи).

Из материалов дела следует, что Чаплыгин П.Ю. на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № работает в должности специалиста охраны труда и гражданской обороны МУП «<данные изъяты>».

В соответствии с подп. «б» п.1.8 трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Аналогичные положения закреплены в п.36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «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 № к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «<данные изъяты>», с которыми истец ознакомлен под роспись.

Пунктом ДД.ММ.ГГГГ раздела 4 «Основные обязанности работника» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «<данные изъяты>» к коллективному договору на 2022-2024 гг., утвержденному общим собранием (конференцией) МУП «<данные изъяты>» 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).

Судом установлено, что приказом генерального директора МУП «<данные изъяты>» от ДД.ММ.ГГГГ № «О дисциплинарном взыскании» с учетом приказа генерального директора МУП «<данные изъяты>» от ДД.ММ.ГГГГ № «Об исправлении технической опечатки» за неисполнение 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 «<данные изъяты>», п. 36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны»), выразившихся в самовольном оставлении Чаплыгиным П.Ю. рабочего места ДД.ММ.ГГГГ в 15-30 час. без разрешения непосредственного руководителя - заместителя генерального директора по общим вопросам ФИО1 и письменного разрешения генерального директора МУП «<данные изъяты>» ФИО2 в соответствии с приказом № от ДД.ММ.ГГГГ, а также в отсутствии Чаплыгина П.Ю. в рабочее время на рабочем месте с 15-30 до 16-10 час. без уважительных причин, истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

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 ДД.ММ.ГГГГ с 15-30 час. до 16 час. 10 мин. без уважительных причин и без разрешения работодателя нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства. Порядок и сроки наложения взыскания ответчиком соблюдены: от Чаплыгина П.Ю. затребовано письменное объяснение, которое им представлено работодателю ДД.ММ.ГГГГ; с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности Чаплыгин П.Ю. ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ. Не усмотрев оснований для признания причины отсутствия на рабочем месте уважительной, признания оспариваемого

истцом приказа работодателя незаконным и подлежащим 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.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, поскольку они соответствуют обстоятельствам дела и нормам материального права.

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, регламентирующим 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 «<данные изъяты>» (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 мин. до 13 час. 00 мин.

ДД.ММ.ГГГГ в коллективный договор МУП «<данные изъяты>» на 2022 – 2024 годы внесены изменения, в том числе, раздел 4 «Основные обязанности работника» Приложение № (Правил внутреннего трудового распорядка МУП «<данные изъяты>») 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 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 ДД.ММ.ГГГГ свидетельствует собственноручная подпись истца и не оспаривалось им в суде первой инстанции.

В обжалуемом истцом приказе № от ДД.ММ.ГГГГ в качестве оснований для его издания указаны: докладная записка заместителя генерального директора ФИОЗ от ДД.ММ.ГГГГ, копия уведомления Чаплыгина П.Ю. на адрес эл. почты МУП «<данные изъяты>» от ДД.ММ.ГГГГ, акт об отсутствии на рабочем месте от ДД.ММ.ГГГГ, объяснение специалиста охраны труда и гражданской обороны Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ, выписка из журнала убытия-прибытия работников МУП «<данные изъяты>» за ДД.ММ.ГГГГ, копия приказа № от ДД.ММ.ГГГГ.

Доводы апелляционной жалобы о том, что в приказе отражены в качестве оснований документы, которые не относятся к рассматриваемому проступку, что является основанием для отмены приказа, судебная коллегия считает необоснованными. Судебная коллегия приходит к выводу, что документы в приказе отражены ошибочно. Однако их указание само по себе не свидетельствует о незаконности приказа и не влечет его отмену. Фактически на момент принятия решения о привлечении к дисциплинарной ответственности Чаплыгина П.Ю. у работодателя имелись документы, подтверждающие факт совершения дисциплинарного проступка и им оценивались следующие документы:

- докладная записка заместителя генерального директора по общим вопросам ФИО1 от ДД.ММ.ГГГГ, в которой указано, что ДД.ММ.ГГГГ Чаплыгин П.Ю. примерно в 15 часов 30 минут сообщил о том, что уходит в Ленинский районный суд г. Курска. ФИО1 как его непосредственный руководитель не разрешила истцу покидать рабочее место и разъяснила необходимость получения разрешения от генерального директора;

- копия уведомления Чаплыгина П.Ю. на адрес эл. почты МУП «<данные изъяты>» от ДД.ММ.ГГГГ, в которой указано, что он уведомляет о своем отсутствии на рабочем месте в связи с намерением подать исковое заявление в суд на бумажном носителе;
- акт об отсутствии на рабочем месте от ДД.ММ.ГГГГ;
- объяснение специалиста охраны труда и гражданской обороны Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ;
- выписка из журнала убытия-прибытия работников МУП «<данные изъяты>» за ДД.ММ.ГГГГ.

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 ДД.ММ.ГГГГ с 15 часов 30 минут до 16 часов 10 минут без установленного локальными актами предварительного согласования с работодателем истец Чаплыгин П.Ю. в суде апелляционной инстанции не оспаривал.

ДД.ММ.ГГГГ Чаплыгин П.Ю. собственноручно в журнале МУП «<данные изъяты>» «О прибытии - убытии работников МУП «<данные изъяты>» произвел запись об уходе и в 15 часов 30 мин. - запись о возвращении в МУП «<данные изъяты>» в 16 часов 10 мин.

Доводы Чаплыгина П.Ю. о том, что его отсутствие на рабочем месте было вызвано уважительной причиной -необходимостью подачи в Ленинский районный суд г. Курска на бумажном носителе исковых заявлений об оспаривании дисциплинарных взысканий, 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.

Чаплыгин П.Ю., зная, что его заявление не согласовано и, что в указанное время его непосредственный руководитель ФИО1 не разрешила покинуть рабочее место, самовольно и осознанно покинул свое рабочее место. При этом в суде первой инстанции было установлено, что здание Ленинского районного суда г. Курска расположено недалеко от места работы Чаплыгина П.Ю., и с учетом графика работы суда Чаплыгина П.Ю. имел возможность посетить Ленинский районный суд г. Курска во внерабочее время, в том числе в обеденный перерыв. Кроме этого, законом предусмотрена возможность направления иска в суд посредством почтовой связи или в электронном виде, в том числе в форме электронного документа.

В данном случае посещение Чаплыгиным П.Ю. Ленинского районного суда г. Курска именно в свое рабочее время ДД.ММ.ГГГГ с 15 часов 30 минут до 16 часов 10 минут было вызвано исключительно желанием самого истца. Такие действия указывают на злоупотребление правами со стороны истца. Чаплыгин П.Ю. не лишен был возможности заблаговременно согласовать и оформить дни или часы без сохранения заработной платы.

В связи с чем суд первой инстанции обоснованно не признал причину отсутствия Чаплыгина П.Ю. на работе уважительной, то есть он совершил дисциплинарный проступок, в связи с чем мотивированно отказал в удовлетворении этого искового требования.

Разрешая требования истца о незаконности применения к нему положений п. ДД.ММ.ГГГГ раздела 4 приложения № к коллективному договору МУП «<данные изъяты>» на 2022-2024 годы, а также положений приказа МУП «<данные изъяты>» № от ДД.ММ.ГГГГ в части, касающейся обязательного получения разрешения на отсутствие на рабочем месте по личным вопросам, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу об отказе в удовлетворении требований.

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 «<данные изъяты>» утвержден общим собранием (конференцией) МУП «<данные изъяты>» ДД.ММ.ГГГГ и принятые к нему изменения от ДД.ММ.ГГГГ согласованы с профсоюзным комитетом МУП «<данные изъяты>» (протокол № от ДД.ММ.ГГГГ). Указанный в коллективном договоре с изменениями от ДД.ММ.ГГГГ, в том числе и пункт, который оспаривает истец, не противоречит нормам ТК РФ и не нарушает права истца, поскольку закрепляет требования трудовой дисциплины на предприятии.

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.

Иных доводов, которые могли бы являться основанием к отмене судебного решения в полном объеме и опровергнуть выводы суда, апелляционная жалоба истца не содержит.

При рассмотрении дела нарушений норм материального и процессуального права не допущено. Оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы судебная коллегия не усматривает.

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 26 июня 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Чаплыгина П.Ю. - 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