



Решение по гражданскому делу



Информация по делу

№2-3089/11-2023

46RS0030-01-2023-003216-45

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

26 июня 2023 года г. Курск

Ленинский районный суд г.Курска в составе:

председательствующего судьи Денисенко Е.В.,

при секретаре Багровой О.О.,

с участием истца Чаплыгина П.Ю.,

представителя ответчика МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» по доверенности Лаптевой А.Ю.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина Павла Юрьевича к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» о признании незаконным дисциплинарного взыскания, признании не подлежащими применению локальных нормативных актов,

УСТАНОВИЛ:

Чаплыгин П.Ю. обратился в суд к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» с указанным иском, в котором указал, что ДД.ММ.ГГГГ. он был принят на работу в МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (далее по тексту - МУП «КГТПО») на должность специалиста охраны труда и гражданской обороны (далее по тексту - специалист ОТ и ГО), с ним заключен трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ. Приказом МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ «О дисциплинарном взыскании» Чаплыгину П.Ю. вынесено дисциплинарное взыскание виде замечания за совершение им дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении им должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, также локальными нормативными актами МУП «КГТПО», 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. С приказом МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о вынесении ему дисциплинарного взыскания в виде замечания истец не согласен, считает его и вынесенное ему дисциплинарное взыскание незаконными, просит признать не подлежащими применению положения п. ДД.ММ.ГГГГ. коллективного договора МУП «КГТПО» на 2022-2024 и приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ в части касающейся обязательного получения разрешения непосредственного руководителя и генерального директора МУП «КГТПО» на отсутствие на рабочем месте для направления в суд искового заявления, как ограничивающие права и снижающие уровень гарантий специалисту ОТ и ГО МУП «КГТПО» Чаплыгину П.Ю. по сравнению с требованиями ч.1 ст. 131 ГПК РФ, а также признать незаконным и подлежащим отмене дисциплинарное взыскание в виде замечания, вынесенное специалисту охраны труда и гражданской обороны МУП «КГТПО»: Чаплыгину П.Ю. приказом муниципального унитарного предприятия «Курское городское торгово-производственное объединение» приказом № от ДД.ММ.ГГГГ «О вынесении дисциплинарного взыскания».

Истец Чаплыгин П.Ю. в судебном заседании заявленные требования поддержал в полном объеме, просил удовлетворить по основаниям, изложенным в исковом и уточненном исковом заявлениях.

В судебном заседании представитель ответчика по доверенности Лаптева А.Ю., в удовлетворении иска просила отказать. Поддержала письменные возражения, поданные в адрес суда, суть которых сводилась к тому, что истец без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ. с 15 час. 30 мин. до 16 час. 10 мин., и не получил разрешения непосредственного руководителя, в нарушение требований локальных актов.

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».

Работник приступил к работе ДД.ММ.ГГГГ., о чем был издан приказ о приеме на работу №к от ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии с подпунктом б пункта 1.8 трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ., заключенного с Чаплыгиным П.Ю., работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Как следует из положений 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.

Под правилами внутреннего трудового распорядка в силу вышеприведенной нормы понимается 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 силу п. 36 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны» специалист охраны труда и гражданской обороны соблюдает трудовую и производственную дисциплину, правила и нормы охраны труда, требования производственной санитарии и гигиены, требования пожарной безопасности, гражданской обороны.

ДД.ММ.ГГГГ. МУП «КГТПО» принят и утвержден коллективный договор на 2022-2024 годы, п.п. 3.2.4 раздела 3 и п. 4.1 раздела 4 которого также закреплена обязанность работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда. Сотрудник Чаплыгин П.Ю. ДД.ММ.ГГГГ. был ознакомлен с коллективным договором под роспись, о чем свидетельствует его подпись на листе ознакомления и не оспаривалось им в судебном заседании. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО». Согласно правилам внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО» специалисту охраны труда и гражданской обороны установлена пятидневная 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, 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. МУП «КГТПО» внесены изменения в коллективный договор на 2022-2024 годы, в том числе в приложение № «Правила внутреннего трудового распорядка МУП «КГТПО». ДД.ММ.ГГГГ. истец был ознакомлен с изменениями под роспись, что подтверждается листом ознакомления, и не оспаривалось истцом в судебном заседании. Абзацем 2 пункта ДД.ММ.ГГГГ. приложения № к коллективному договору МУП «КГТПО» на 2022-2024 годы, изложенным в Изменениях в коллективный договор от ДД.ММ.ГГГГ., установлен запрет работнику 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. В соответствии с требованиями приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ. сотрудникам МУП

«КГТПО», в том числе специалисту охраны труда и гражданской обороны, покидать территорию МУП «КГТПО» в течение своего рабочего времени: по рабочим вопросам, поставив в известность генерального директора МУП «КГТПО» любыми возможностями и доступными им способами и получив от него разрешение на отсутствие; по личным вопросам, поставив в известность генерального директора МУП «КГТПО» и получив от него письменное разрешение на отсутствие. При отсутствии генерального директора (отпуск, командировка и т.д.) необходимо ставить в известность и получать разрешение у заместителя генерального директора по общим вопросам Швеца И.А. или у другого сотрудника, замещающего генерального директора. С указанным приказом работник Чаплыгин П.Ю. ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ., что подтверждается листом ознакомления и не оспаривалось им в судебном заседании. Судом также установлено, что приказом генерального директора МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (МУП «КГТПО») от ДД.ММ.ГГГГ № «О дисциплинарном взыскании» с учетом приказа генерального директора МУП «КГТПО» 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 «КГТПО», 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 Швеца И.А. и письменного разрешения генерального директора МУП «КГТПО» Куцына В.А. 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. Основанием для издания приказа послужили: докладная записка заместителя генерального директора по общим вопросам Швеца И.А. от ДД.ММ.ГГГГ, копия уведомления Чаплыгина П.Ю. на адрес эл. почты МУП «КГТПО» 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 «КГТПО» за ДД.ММ.ГГГГ, копия приказа № от ДД.ММ.ГГГГ. Установлено, также, что Чаплыгин П.Ю. ДД.ММ.ГГГГ. в 15 час. 24 мин. направил на электронную почту МУП «КГТПО» уведомление генерального директора МУП «КГТПО» Куцына В.А. и заместителя генерального директора МУП «КГТПО» по общим вопросам Швеца И.А. о его отсутствии на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ. с 15 час. 30 мин., в связи с необходимостью подачи в Ленинский районный суд <адрес> на бумажном носителе исковых заявлений об оспаривании дисциплинарных взысканий. В материалах настоящего гражданского дела имеются копии исковых заявлений с оттисками штампа Ленинского районного суда <адрес> с датой ДД.ММ.ГГГГ. Факт отсутствия работника Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 15 час. 30 мин. до 16 час. 10 мин. никем не оспаривался. В обоснование уважительности причин отсутствия на рабочем месте Чаплыгин П.Ю. пояснил суду, что он не нарушал трудовую дисциплину, поскольку уведомил работодателя о своем отсутствии, отправив соответствующее уведомление на адрес электронной почты МУП «КГТПО» ДД.ММ.ГГГГ, при этом положения локальных нормативных актов в части, касающейся обязательного получения разрешения на отсутствие на рабочем месте в данном случае не подлежат применению, поскольку нарушают установленное законодательством его право на направление в суд искового заявления. Работодатель посчитал, что поскольку разрешения убыть с предприятия работником не получено, то, работник самовольно оставил свое рабочее место и отсутствовал на рабочем месте, и пришел к выводу о совершении работником Чаплыгиным П.Ю. дисциплинарного проступка. Из письменных материалов дела судом установлено, что основанием для издания приказа послужили: докладная записка заместителя генерального директора по общим вопросам Швеца И.А. от ДД.ММ.ГГГГ в которой она сообщила, что Чаплыгин П.Ю. отсутствовал на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 15-30 час. до 16-10 час. по вопросу не относящемуся к его трудовой деятельности. Примерно в 15-30 час. Чаплыгин П.Ю. встретился с ней в коридоре администрации МУП «КГТПО» и сообщил, что он уходит в Ленинский районный суд подавать исковое заявление. На что зам.генерального директора ответила ему, что не разрешает ему уходить в рабочее время по этому вопросу. Чаплыгин П.Ю. ответил, что не считает нужным получать какие-либо разрешения от руководства на свое отсутствие на рабочем месте и уходит сейчас в суд, в журнале убытия-прибытия сотрудников МУП «КГТПО» он записался. Акт об отсутствии на рабочем месте работника, согласно которого ДД.ММ.ГГГГ в 16 ч. 20 мин. комиссией в составе заместителя генерального директора по общим вопросам Швеца И.А., секретаря Можевитиной М.И., начальника отдела кадров Коржа Ю.Н. зафиксирован факт отсутствия Чаплыгина П.Ю. на рабочем месте, который покинул его в 15 час. 30 мин. и убыл с территории предприятия: <адрес>, МУП «КГТПО», и отсутствовал до 16:10 без уважительной причины, не получив на то разрешение от руководителя. 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 и сам истец 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 15.30 час. до 16.10 час. ДД.ММ.ГГГГ. Чаплыгиным П.Ю. по указанному факту было написано объяснение, в котором 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, также он уведомил заместителя генерального директора по общим вопросам Швеца И.А., и им сделана соответствующая запись в журнале учета убытия и прибытия работников МУП «КГТПО». По прибытии в качестве отчета о посещении Ленинского районного суда <адрес> им были предоставлены копии титульных листов исковых заявлений с оттисками штампа Ленинского районного суда <адрес>. 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 15.30 час. и отсутствовал на рабочем месте до 16.10 час. в отсутствие соответствующего разрешения непосредственного руководителя - заместителя генерального директора по общим 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 о дисциплинарном взыскании работник был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ, с приказом об исправлении технической опечатки в приказе о дисциплинарном взыскании от ДД.ММ.ГГГГ работник ознакомиться отказался, о чем составлен соответствующий акт, с которым работник

ознакомлен в тот же день 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 вменяемого 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, предусматривающего, что 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, а также положений приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ в части касающейся обязательного получения разрешения генерального директора МУП «КГТПО», а при его отсутствии – его заместителя по общим вопросам или другого сотрудника, замещающего генерального директора, на отсутствие на рабочем месте по личным вопросам при вынесении приказа МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ о наложении дисциплинарного взыскания, что, по мнению истца, ограничивает его права и снижает уровень гарантий по сравнению с требованиями ч.1 ст. 131 ГПК РФ, 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.

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

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Чаплыгина Павла Юрьевича (паспорт № выдан отделением № ОУФМС России по <адрес> в САО <адрес> ДД.ММ.ГГГГ) к МУП «Курское городское торгово-производственное объединение» (ИНН №) о признании незаконным дисциплинарного взыскания, признании не подлежащими применению локальных нормативных актов – отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Курский областной суд через Ленинский районный суд г.Курска в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Полное и мотивированное решение стороны могут получить 3 июля 2023 года.

Судья