

Решение по гражданскому делу - апелляция

Информация по делу

Судья Гармашов А.А.

46RS0030-01-2023-006439-76

№2-4723/2023

№33-1054-2024

КУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

город Курск12 марта 2024 года

Судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда в составе:
председательствующего Стародубова Ю.И.,
судей Леонтьевой И.В., Лавриковой М.В.
при секретаре Тюленевой Я.Р.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чаплыгина П.Ю. к муниципальному унитарному предприятию «Курское городское торгово-промышленное объединение» о признании незаконными поручения, приказов о наложении дисциплинарного взыскания и выплате премии, взыскании премии, поступившее с апелляционной жалобой истца Чаплыгина П.Ю. на решение Ленинского районного суда г. Курска от 13 декабря 2023 года, которым постановлено об отказе в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Леонтьевой И.В., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Чаплыгин П.Ю. обратился в суд с вышеназванным иском к муниципальному унитарному предприятию «Курское городское торгово-промышленное объединение» (далее МУП «КГТПО»), в котором указал, что он с ДД.ММ.ГГГГ работает в МУП «КГТПО» в должности <данные изъяты>. ДД.ММ.ГГГГ в <данные изъяты>. заместителем генерального директора по общим вопросам ФИО7 ему было дано письменное поручение о предоставлении до 11 час. 00 мин. ДД.ММ.ГГГГ сведений о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> по форме, утвержденной приказом комитета по труду и занятости населения Курской области от ДД.ММ.ГГГГ №. Данное поручение он не мог выполнить, поскольку предоставленные ему сведения были недостоверны, о чем он сообщил генеральному директору МУП «КГТПО» в служебной записке от ДД.ММ.ГГГГ. Полагает, что непосредственный руководитель не только не обеспечил ему реальную возможность для исполнения поручения, но и оказал препятствие к его исполнению. Однако, приказом от ДД.ММ.ГГГГ № ему был объявлен выговор за неисполнение указанного поручения руководителя. Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ, в связи с наличием дисциплинарного взыскания, он был лишен премии за май 2023 года. Указанные поручение и приказы являются незаконными, в связи с чем его трудовые права подлежат восстановлению.

С учетом уточненных в судебном заседании исковых требований Чаплыгин П.Ю. просил суд: признать незаконным письменное поручение заместителя генерального директора МУП «КГТПО» по общим вопросам ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ, послужившее основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора приказом № от ДД.ММ.ГГГГ; признать незаконным и подлежащим отмене дисциплинарное взыскание в виде выговора, вынесенное ему приказом № от ДД.ММ.ГГГГ; признать незаконным и подлежащим отмене п. 2 приказа от ДД.ММ.ГГГГ № «О выплате премии за май 2023 года»; обязать ответчика отменить как незаконные приказ от ДД.ММ.ГГГГ № «О вынесении дисциплинарного взыскания» и п. 2 приказа от ДД.ММ.ГГГГ № «О выплате премии за <данные изъяты>»; взыскать с ответчика в его пользу премию за май 2023 года 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 отменить решение суда как незаконное и необоснованное, принять новое решение, исковые требования удовлетворить в полном объеме.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу истца Чаплыгина П.Ю. ответчик МУП «КГТПО» просит оставить решение суда без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, заслушав объяснения истца Чаплыгина П.Ю., поддержавшего доводы своей апелляционной жалобы, объяснения представителя ответчика МУП «КГТПО» по доверенности

Голышевского А.С., возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы истца, 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 при рассмотрении дела судом первой инстанции 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.

Заклучая 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.

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.

Аналогичные разъяснения даны в п. 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 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.

На основании приказа № от ДД.ММ.ГГГГ заместитель генерального директора по общим вопросам ФИО7 является непосредственным руководителем специалиста ОТ и ГО Чаплыгина П.Ю.

Приказом генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ за неисполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором и предусмотренных должностной инструкцией (пунктов 2, 35 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны» и п.1.8 трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ) Чаплыгин П.Ю. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Согласно приказу № от ДД.ММ.ГГГГ в качестве основания привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности указано на то, что ДД.ММ.ГГГГ был выявлен факт неисполнения специалистом ОТ и ГО Чаплыгиным П.Ю. по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и предусмотренных должностной инструкцией, выразившийся в неисполнении специалистом ОТ и ГО ФИО1 служебного поручения заместителя генерального директора по общим вопросам ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ о предоставлении до 11-00 час. ДД.ММ.ГГГГ сведений о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за 1 квартал 2023 по форме, утвержденной приказом комитета по труду и занятости населения Курской области от ДД.ММ.ГГГГ №.

Поводом привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности послужили: служебное поручение ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ, служебная записка ФИО7 от ДД.ММ.ГГГГ, сведения об обучении по охране труда руководителей и специалистов (форма ЗП), сведения о прохождении медосмотров (форма 5П), уведомление № от ДД.ММ.ГГГГ о необходимости дать письменные объяснения, объяснения Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ «О выплате премии за ДД.ММ.ГГГГ» в связи с дисциплинарным взысканием, наложенным приказом № от ДД.ММ.ГГГГ Чаплыгин П.Ю. был лишен премии за май 2023 года, подлежащей выплате в размере 35% от его должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок.

Считая поручение непосредственного руководителя ФИО7, вышеназванные приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности и лишении премии незаконными, истец обратился с данным иском в суд, ссылаясь на то, что дисциплинарный проступок он не совершал, премии лишен незаконно.

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 ст. 67 ГПК РФ в их совокупности и пришел к обоснованному выводу, что факт ненадлежащего исполнения Чаплыгиным П.Ю. трудовых обязанностей, а именно, невыполнение им по его вине служебного поручения от ДД.ММ.ГГГГ, имел место, порядок привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности не нарушен, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдены. По мнению суда, Чаплыгин П.Ю. был правомерно привлечен работодателем к

дисциплинарной ответственности с учетом тяжести проступка, и, как имеющий дисциплинарное взыскание, правомерно лишен премии за май 2023 года. Не усмотрев оснований для признания поручения, приказов работодателя незаконными, 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.

В соответствии с подп. «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 № «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 распорядка МУП «КГТПО», с которыми истец ознакомлен под роспись.

Согласно п. 2 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны» специалист охраны труда и гражданской обороны оформляет необходимые документы в сфере охраны труда и гражданской обороны, отчеты. Контролирует сроки.

Согласно п. 35 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны» специалист охраны труда и гражданской обороны выполняет разовые служебные поручения своего непосредственного руководителя.

С должностными обязанностями Чаплыгин П.Ю. ознакомлен под роспись.

Согласно п. 6 Постановления Администрации Курской области от ДД.ММ.ГГГГ № «Об организации и проведении мониторинга состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Курской области» работодатели представляют информацию о состоянии условий и охраны труда органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Курской области на территориях соответствующих муниципальных образований в следующие сроки: ежеквартально (до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом), ежегодно (до 20 числа месяца, следующего за отчетным годом) на бумажных и электронных носителях по форме, установленной комитетом по труду и занятости населения Курской области.

Судом первой инстанции установлено, что Чаплыгин П.Ю., в соответствии со своими должностными обязанностями, возложенными на него п. 2 раздела «Должностные обязанности» должностной инструкции № «Специалист охраны труда и гражданской обороны», должен был собрать и представить информацию о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> до ДД.ММ.ГГГГ на бумажных и электронных носителях по форме, установленной комитетом по труду и занятости населения Курской области.

В нарушение сроков, установленных п. 6 Постановления Администрации Курской области от ДД.ММ.ГГГГ № , Чаплыгин П.Ю. до ДД.ММ.ГГГГ не подготовил и не предоставил информацию о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> по форме, установленной комитетом по труду и занятости населения Курской области.

В связи с чем, заместителем генерального директора по общим вопросам ФИО7 были самостоятельно заполнены сведения об обучении по охране труда руководителей и специалистов (форма ЗП) и сведения о прохождении медицинских осмотров работниками (форма 5П).

ДД.ММ.ГГГГ копию данных сведений (формы ЗП и 5П) специалист ОТ и ГО Чаплыгин П.Ю. получил под роспись с письменным служебным поручением о необходимости предоставления ФИО7 до 11-00 час. ДД.ММ.ГГГГ сведений о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> по форме, утвержденной приказом комитета по труду и занятости населения Курской области от ДД.ММ.ГГГГ №.

В установленный служебным поручением от ДД.ММ.ГГГГ срок до ДД.ММ.ГГГГ до 11-00 час. специалистом ОТ и ГО Чаплыгиным П.Ю. вышеуказанная информация подготовлена и представлена не была.

В результате отказа Чаплыгина П.Ю. выполнять поручение непосредственного руководителя, заместитель генерального директора по общим вопросам ФИО7 самостоятельно подготовила информацию о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за 1 квартал 2023 г. по форме, установленной комитетом по труду и занятости населения Курской области, для направления информации главе администрации <адрес>.

Доводы Чаплыгина П.Ю. о том, что вся документация у него была незаконно изъята руководством МУП «КГТПО» без каких – либо объяснений и ему больше не выдавалась, судом проверялись, признаны несостоятельными.

Согласно служебной записке ФИО7, до ДД.ММ.ГГГГ Чаплыгину П.Ю. для выполнения обязанности по сбору и предоставлению необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> была предоставлена вся необходимая информация, а именно:

- отделом кадров предоставлена информация о количестве работников на конец ДД.ММ.ГГГГ;

- отделом бухгалтерского учета и отчетности предоставлена информация о финансировании мероприятий по охране труда на конец ДД.ММ.ГГГГ;

- заместителем генерального директора по общим вопросам ФИО7 предоставлена информация об отсутствии работников в 1 квартале 2023 года, прошедших периодический медицинский осмотр в 1 квартале 2023 года.

При этом в силу своих должностных обязанностей (п. 9 должностной инструкции) Чаплыгин П.Ю. должен обладать данной информацией, поскольку обязан составлять списки профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры.

Также специалист ОТ и ГО Чаплыгин П.Ю. в силу своих должностных обязанностей (п. 11 должностной инструкции) должен обладать информацией о количестве работников в <данные изъяты>, направленных на обучение по охране труда в учебные центры и обученных в МУП «КГТПО», поскольку, согласно пп. «и» п.30 Приложения к Приказу Минтруда России № 37 от 31.01.2022 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» им совместно с руководителями структурных подразделений работодателя должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и (или) психиатрические освидетельствования.

ДД.ММ.ГГГГ, для исполнения вышеуказанного поручения, специалист ОТ и ГО Чаплыгин П.Ю. получил в письменном виде под роспись от ФИО7 сведения об обучении по охране труда руководителей и специалистов (форма № П) и сведения о прохождении медицинских осмотров работниками (форма 5П).

ДД.ММ.ГГГГ в своей служебной записке специалист ОТ и ГО Чаплыгин П.Ю. фактически отказался от исполнения служебного поручения от ДД.ММ.ГГГГ, сославшись на предоставление ему недостоверных, по его мнению, сведений без каких – либо оснований.

Фактически, своим отказом от выполнения распоряжения своего непосредственного руководителя, специалист ОТ и ГО Чаплыгин П.Ю. не выполнил свои трудовые обязанности.

Истец Чаплыгин П.Ю. в судах первой и апелляционной инстанции не отрицал, что отказался выполнять поручение непосредственного руководителя ФИО7 о предоставлении сведений о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за <данные изъяты> г., ссылаясь на то, что, по его мнению, поручение руководителя ФИО7 является незаконным, поскольку содержит нарушение сроков исполнения нормативного документа, (постановления Администрации Курской области от ДД.ММ.ГГГГ №), ограниченных 10 числом месяца, следующего за отчетным кварталом.

Данное обстоятельство не может свидетельствовать о незаконности требований руководителя, данных в пределах предоставленных ему полномочий и в рамках трудовых обязанностей работника.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что суд не дал оценке законности поручения руководителя и его исполнимости, не состоятельны.

Не исполнив поручение непосредственного руководителя ФИО7 к указанному времени <данные изъяты>. ДД.ММ.ГГГГ), Чаплыгин П.Ю. не ссылаясь на недостаточность времени для подготовки требуемой информации, о предоставлении ему дополнительного времени – не просил.

А его доводы о том, что предоставленная ему информация являлась недостоверной, являются голословными, основаны на предположениях, что не являлось достаточным основанием для неисполнения Чаплыгиным П.Ю. поручения руководителя.

Служебная записка Чаплыгина П.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ не содержит указания на то, какие сведения Чаплыгин П.Ю. считает недостоверными и почему.

Обращение Чаплыгина П.Ю. в адрес Губернатора Курской области Р.В. Старовойта по вопросу несвоевременного и недостоверного предоставления в администрацию ЦО г. Курска сведений о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за 1 квартал 2023 было рассмотрено, председателем комитета экономического развития ФИО10 дан ответ Чаплыгину П.Ю. о том, что ДД.ММ.ГГГГ в администрации ЦО г. Курска с участием руководства МУП «КГТПО» состоялось заседание Координационного совета по охране труда по фактам нарушения сроков предоставления и недостоверности сведений о состоянии условий и охраны труда за 1 квартал 2023 года. В ходе заседания руководителю муниципального унитарного предприятия было рекомендовано в дальнейшей работе не допускать нарушение сроков предоставления отчетности и взять под личный контроль достоверность предоставляемых сведений.

При этом, вопреки доводам истца Чаплыгина П.Ю., данное сообщение сведений о том, что представленные МУП «КГТПО» сведения о состоянии условий и охраны труда за 1 квартал 2023 года являлись недостоверными, не содержит.

Вопреки доводам истца, вмененный ему проступок выразился не в том, что он до ДД.ММ.ГГГГ не направил в администрацию ЦО г. Курска сведения о состоянии условий и охраны труда в МУП «КГТПО» за 1 <данные изъяты> г., а за то, что отказался выполнить письменное указание непосредственного руководителя о предоставлении руководителю к указанному сроку требуемой информации.

Данные действия истца правомерно были расценены работодателем как дисциплинарный проступок, за который истец мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Проверяя порядок и процедуру привлечения Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности, таких нарушений судом не установлено.

У истца были истребованы письменные объяснения по вмененному ему проступку, взыскание применено с учетом тяжести проступка, предшествующего поведению, отвечает принципу соразмерности.

Вопреки доводам апелляционной жалобы сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности работодателем соблюдены, проступок совершен истцом ДД.ММ.ГГГГ, а не ДД.ММ.ГГГГ, как ошибочно полагает истец, к дисциплинарной ответственности Чаплыгин П.Ю. привлечен ДД.ММ.ГГГГ.

С приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности Чаплыгин П.Ю. ознакомлен под роспись ДД.ММ.ГГГГ.

Оснований для признания незаконным приказа № от ДД.ММ.ГГГГ о привлечении Чаплыгина П.Ю. к дисциплинарной ответственности, судебная коллегия не усматривает.

Согласно ч. 1 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).

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.

Пунктами 2.2, 3.9 Положения о ежемесячном премировании, предусмотрено, что начисление премии работникам МУП «КГТПО» производится за основные результаты работы, размер премии устанавливается в размере 35% должностного оклада за фактически отработанное время с учетом всех доплат и надбавок. Положением предусмотрен перечень нарушений, за которые работнику не начисляются премии, в том числе, нарушение действующих приказов и иные нарушения.

Согласно п.2 приказа генерального директора МУП «КГТПО» № от ДД.ММ.ГГГГ «О выплате премии за <данные изъятия>» на основании основных показателей финансово – хозяйственной деятельности по выручке от реализации работ и услуг, за ДД.ММ.ГГГГ по МУП «КГТПО» (Приложение 1) приказано: в связи с дисциплинарным взысканием, приказ № от ДД.ММ.ГГГГ, и на основании п. 3.9 Приложения № к Коллективному договору от ДД.ММ.ГГГГ снизить размер премии на 100% специалисту ОТ и ГО – Чаплыгину П.Ю..

Лишение истца премии на основании приказа генерального директора № от ДД.ММ.ГГГГ «О выплате премии за <данные изъятия>» 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 № от ДД.ММ.ГГГГ «О выплате премии за май 2023 года» 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 истцом действующего трудового законодательства.

Вопреки доводам апелляционной жалобы истца 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.

Так как нарушений норм материального и процессуального права судом первой инстанции не допущено, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда не имеется, поэтому апелляционная жалоба истца Чаплыгина П.Ю. удовлетворению не подлежит.

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 13 декабря 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Чаплыгина П.Ю. - без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и 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

