Судебная практика

Содержание

Восстановление на работе……...2

Взыскание заработной платы……...8

Отмена дисциплинарного взыскания..... ……11

Назначение досрочной трудовой пенсии 17

Взыскание единовременного вознаграждения 22

Оспаривание предписания Государственной инспекции труда ……. 23

Присвоение звания «Ветеран труда»……..24

Внесение изменений в трудовую книжку……26

Утверждение судом мирового соглашения..... ……..27

Восстановление на работе

С. обратился в Ачинский городской суд Красноярского края с иском к ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат» о восстановлении на работе, оплате дней вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В ходе судебного заседания установлено, что 27.04.2007 г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, согласно которому С. работал агломератчиком 4 разряда.

Из анализа представленных в судебное заседание документов суд установил, что в соответствии со штатным расписанием от 01.01.2012 г. в цехе спекания ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат» были предусмотрены 52 единицы «агломератчик 4 разряда». С 01.11.2013 г. в штатное расписание цеха дополнительно введены 42 единицы этой же профессии. Однако через три дня ответчик издал приказ «О структурно-штатных изменениях цеха спекания ОАО «РУСАЛ Ачинск»», согласно которому из штатного расписания цеха исключались 52 единицы «агломератчик 4 разряда». Это решение работодателя послужило основанием для увольнения С. Приказом от 20 января 2014 г. он был уволен по сокращению штата, с приказом ознакомлен.

Изучив материалы дела, суд подверг сомнению обоснованность, необходимость и законность сокращения такого количества рабочих мест. Суд не согласился с мнением представителя ответчика, что вновь созданные рабочие места существенно отличались по своим функциональным обязанностям от существовавших прежде. Проанализировав рабочие инструкции, суд пришел к выводу, что существенных отличий между ними не имеется.

Кроме того, суд установил, что при увольнении С. нарушены требования ст. 373 ТК РФ: истец был уволен через три дня (из которых два дня были выходными) после направле
ния в адрес работодателя мотивированного мнения профсоюзного комитета ОАО «АГК ГМПР» об отказе в согласовании увольнения истца и предложении провести консультации по данному вопросу.

Суд восстановил С. на работе в должности агломератчика 4 разряда цеха спекания ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат», взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в сумме 77512 рублей.

В суде интересы истца представляла правовой инспектор труда ГМПР по Красноярскому краю З. Зыкова.

***

Восстановления работника, уволенного по ст.74 ТК РФ - самой «коварной» статьи ТК, дающей право работодателю увольнять работника, не согласного с ухудшением условий его труда.

Д. обратилась в суд о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

В обоснование заявленных требований истец указала, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком на основании трудового договора от 20.11.2003 года и работала перед увольнением контролером билетов отдела по обслуживанию зрителей.

04.04.2017 года после неоднократных предложений нового руководства филармонии «уволиться по собственному желанию» истцу было вручено уведомление от 13.03.2017 года № 58 об установлении режима рабочего времени. Согласно данному уведомлению истцу разъяснялось, что с 01.06.2017 года работодатель в одностороннем порядке изменяет условия ранее заключенного трудового договора в отношении режима рабочего времени истца. Если ранее она осуществляла билетный контроль на утренних (дневных) и вечерних концертах филармонии в течение их фактического проведения (приходила за один час до начала концерта и уходила после его окончания), то отныне ей устанавливался жесткий режим начала работы с 13 час. 00 мин. вне зависимости от наличия утреннего (дневного) концерта и окончание работы в 21 час. 00 мин. (несмотря на то обстоятельство, что часть концертов заканчивается после указанного времени, а до окончания концерта контролер билетов не может покинуть рабочее место).

В связи с тем, что она не согласилась работать в новых условиях, 04.06.2017 года была уволена на основании приказа № 147-к от 31.05.2017 года со ссылкой на п. 7 ч. 1 ст. 77 1 К РФ и формулировкой «отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора».

Истец полагает, что при ее увольнении были нарушены нормы ТК РФ, поскольку она является одинокой матерью, т.к. после смети супруга одна воспитывает несовершеннолетнего ребенка. Кроме того, работодатель лишен права в одностороннем порядке менять определенные сторонами условия трудового до говора.

В ходе рассмотрения дела истцом были уточнены исковые требования, в окончательной редакции истец просит суд признать увольнение незаконным, восстановить её на работе в ранее занимаемой должности, взыскать с ответчика заработную плату за 134 дня вынужденного прогула в сумме 55 878 рублей, взыскать компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Истец Дейнеко Л.В., представитель истца Малянов Я.М., допущенный к участию в деле на основании устного ходатайства истца, в судебном заседании исковые требования поддержали.

Представители ответчика ГАУК Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония», генеральный директор Мухамедин БА, Куракова Т.А., действующая на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования не признали, поддержали доводы, изложенные в письменных возражениях, при этом пояснили суду, что решение об изменении организационных условий труда контролеров билетов содержится в протоколе совещания при директоре учреждения, изменение заключается в том, что контролерам билетов было четко установлено время для отдыха и питания, в то

время как ранее, указанный перерыв не был конкретизирован во временных рамках, кроме того, были определены их рабочие места в фойе, на балконе, исходя из количества проданных на спектакль билетов.

Суд, выслушав пояснения сторон, показания свидетелей, исследовав письменные доказательства по делу, заслушав заключение прокурора, полагавшего, что заявленные истцом исковые требования подлежат удовлетворению, приходит к следующим выводам.

Судом установлено, что 20.11.2003 года между ГУК «Новосибирская государственная филармония» и Дейнеко Л.В. был заключен трудовой договор (л.д. 8-11), согласно которому работодатель обязался предоставить работнику работу по должности контролер билетов. Согласно п. 6.1 трудового договора работнику устанавливается следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя.

05.1 1.2009 года между сторонами был заключен трудовой договор (л.д. 44-45), согласно которому работодатель предоставляет работнику работу контролера билетов в отделе главного администратора КЗФ. В силу п. 4.1 данного договора работнику устанавливается следующий режим рабочего времени: 40 часов при шестидневной рабочей неделе с выходным днем - понедельник. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с внутренним трудовым распорядком.

27.04.201 1 года между сторонами заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому, работнику с 01.05.2011 года устанавливается режим неполного рабочего времени - 28 часов при 6-ти дневной рабочей недели (л.д.46).

30.04.2015 года между сторонами заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому, «работнику с 01.05.2015 года устанавливается следующий режим рабочего времени: шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю, с выходным днем понедельником). Рабочие дни с общей продолжительностью рабочего времени 7 часов: вторник, среда, четверг, пятница, суббота. Воскресенье - рабочий день с общей продолжительностью рабочего времени 5 часов. Выходной день -понедельник» (л.д. 47).

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (л.д.99-130), введенным в действие на основании приказа от 02.04.2015 года № 251-Д (л.д. 128), с котороми истица ознакомлена под роспись 15.12.2015 года (л.д. 131) работникам отдела по обслуживанию зрителей в КЗФ и ГКЗ устанавливается следующий режим работы: шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю), с выходным днем: понедельник. Рабочие дни с общей продолжительностью рабочего времени 7 часов: вторник, среда, четверг, пятница, суббота. Время начала и окончания работы с 13 час. 00 мин. до 21 час. 00 мин. Воскресенье - рабочий день с общей продолжительностью рабочего времени 5 часов. Время начала и окончания работы с 11 час. 00 мин до 17 час. 00 мин. Перерыв для отдыха и питания - 60 минут (л.д. 129).

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями,

шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от о^щих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ В трудовом договоре указываются режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Как установлено судом в ходе рассмотрения дела, режим рабочего времени истицы не отличается от режима рабочего времени иных контролеров билетов отдела по обслуживанию зрителей в КЗФ и ГКЗ, в связи с чем, основания для внесения в трудовой договор истицы сведений о времени начала и окончания рабочего дня, времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания, у ответчика отсутствовали.

В силу ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора пс могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. за исключением изменения трудовой функции работника.

Как пояснили суду в ходе рассмотрения дела представители ответчика, о изменение организационных условий груда в работе контролеров билетов заключается в. том, что для них устанавливалось конкретное время начала перерыва для отдыха и питания и его окончания, а также, регламентировалась их деятельность в части определения рабочего места (фойе, балкон) в зависимости от количества посетителей филармонии.

13.03.2017 года ответчик вручил истцу уведомление, согласно которому, истец уведомлялась о том, что с 01.06.2017 года пункт 4.1. заключенного между сторонами 05.11.2009 года трудового договора излагается в следующей редакции: «работнику устанавливается режим шестидневной рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Рабочие дни с общей продолжительностью рабочего времени 7 часов: вторник, среда, четверг, пятница, суббота. Воскресенье - рабочий день с общей продолжительностью рабочего времени 5 часов. Выходной день - понедельник. Режим работы со вторника по субботу: начало работы в 13 час. 00 мин.; перерыв для отдыха и питания с 16 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин. (60 минут); окончание работы в 21 час. 00 мин. Режим работы в воскресенье: начало работы в 11 час. 00 мин.; перерыв для отдыха и питания с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин. (60 минут); окончание работы в 17 час. 00 мин.

Также, истцу разъяснялось, что в случае её несогласия продолжить работу в новых условиях, ей может быть предложена иная работа. В случае отказа от предложенной работы, а также от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора, истица будет уволена на основании п.7 ст. 77 ТК РФ (л.д.50). При ознакомлении с данным уведомлением истица указала, что с продолжением трудовых отношений в измененных условиях, не согласна.
04 мая, 25 мая, 04 июня 2017 года ответчик предлагал истцу вакантные должности, от занятия которых, последняя отказалась (л.д.51-71), так же, отказалась от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору, содержащим указанные выше условия режима труда (л.д.72), в связи с чем, на основании приказа ответчика от 04 июня 2017 года (л.д.73) истица была уволена по п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.
Согласно п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» азрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника но сравнению с условиями
коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.
Ответчиком не представлено суду доказательств, подтверждающих, что в деятельности ГОУ К НСО «Новосибирская государственная филармония» произошли изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация учреждения либо иные изменения организационных условий труда, в связи с чем, суд находит требования истца о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении в ранее занимаемой должности, обоснованными и подлежащими удовлетворению.
Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.
Согласно представленной ответчиком справке о размере среднедневного заработка истца, размер среднедневного заработка истца составляет 436, 83 рублей.
За период с 05 июня по 09.11.2017 года (включительно) количество дней вынужденного прогула истица при шестидневной рабочей недели составляет 134 дня.
Также, судом установлено, что при увольнении истца ответчиком было выплачено истцу*единовременное выходное пособие в сумме 5 241, 96 рублей.
Таким образом, взысканию с ответчика в пользу истца подлежит средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 53 293, 26 рублей (436, 83 рублей х 134 дней минус 5 241, 96 рублей). С указанной суммы подлежит удержанию налог на доходы физических лиц.
В силу ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
Суд, учитывая факт нарушения трудовых прав Дейнеко Л.В., принимая во внимание степень вины ответчика, характер нравственных страданий истца, полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.
На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Признать незаконным приказ государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» Ж' 14 7-к от 31.05.2017 года об увольнении Дейнеко Ларисы Владимировны на основании п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ.
Восстановить Дейнеко Ларису Владимировну в должности контролера билетов отдела по обслуживанию зрителей в КЗФ государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» с 05 июня 2017 года.
Взыскать с государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» в пользу Дейнеко Ларисы Владимировны 53 293, 26 рублей в счет выплаты заработной платы за время вынужденного прогула за период с 05.06.2017 года по 09.11.2017 года (включительно), 10 000 рублей в счет компенсации морального вреда.
Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.
Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Новосибирский областной суд в течение месяца со дня принятия судом решения в окончательной форме.
Решение в окончательной форме изготовлено 17 ноября 2017 года.

Восстановить Дейнеко Ларису Владимировну в должности контролера билетов отдела по обслуживанию зрителей в КЗФ государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» с 05 июня 2017 года.
Взыскать с государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» в пользу Дейнеко Ларисы Владимировны 53 293, 26 рублей в счет выплаты заработной платы за время вынужденного прогула за период с 05.06.2017 года по 09.11.2017 года (включительно), 10 000 рублей в счет компенсации морального вреда.
Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.
Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Новосибирский областной суд в течение месяца со дня принятия судом решения в окончательной форме.
Решение в окончательной форме изготовлено 17 ноября 2017 года.
Судья Е.А.

Взыскание заработной платы

Г. обратился в Центральный районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к Абагурскому филиалу ОАО «Евразруда» о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В судебном заседании установлено, что Г. является работником Абагурского филиала ОАО «Евразруда», работает в должности ведущего инженера по координации и контролю железнодорожных перевозок производственного отдела.

Согласно заключенному с истцом трудовому договору и дополнительным соглашениям к нему работодатель согласовал с Г. систему оплаты труда, включающую должностной оклад и премию в размере 20% за выполнение плана (постоянная часть) и 30% - переменную часть.

Основанием для обращения в суд явилось решение ответчика о начислении Г. премии в размере 33% вместо 50%.

Изучив материалы дела - протокол ключевых показателей результативности работы поизводственного отдела, расчетный листок, служебные записки, - суд посчитал, что
работодатель незаконно и необоснованно лишил истца части премии. При этом суд исходил из следующего.

Приобщенный к материалам дела протокол выполнения ключевых показателей результативности работников производственного отдела не содержит указаний на конкретные трудовые упущения или нарушения трудовой дисциплины, допущенные истцом.

В судебном заседании ответчиком также не представлено доказательств того, что Г. допустил нарушения, за которые ему не была начислена премия, а именно,

что ему было объявлено замечание, что он не предоставил достоверную информацию, не исполнил в установленные сроки поставленную задачу, не выполнил объем возложенных на него обязанностей с учетом дополнительных срочных заданий.

Суд установил, что Г. был назначен ответственным за исполнение условий договора, заключенного между ОАО «Евразруда» и ООО «Универсальные транспортные системы» (ООО «УТС») на оказание услуг по транспортному обслуживанию Абагурского филиала.

В ходе выполнения договора ООО «УТС» отказалось производить подачу вагонов под разгрузку, требовало от диспетчеров филиала подписания акта оказания услуг за смену с целью ее оформления за дополнительную оплату, что противоречило условиям договора. Незаконные действия ООО «УТС» привели к срыву производственного процесса.

Однако работодатель посчитал, что сбой произошел по причине ненадлежащего исполнения истцом должностных обязанностей.

Вместе с тем, ни из трудового договора, ни из должностной инструкции истца не следует, что в его трудовые обязанности входило заключение договора на оказание услуг со сторонней организацией.

Доказательств того, что условия договора не исполнялись по вине истца, суду не представлено.

В суде истец пояснил следующее. Он обнаружил, что диспетчерами филиала подача вагонов оформляется как дополнительная платная услуга и рекомендовал им подписывать данные акты с возражением. ООО «УТС», узнав об этом факте, предупредило руководство филиала, что в случае неподписания актов оказания услуг подача вагонов под выгрузку будет остановлена.

Руководство филиала попыталось ознакомить Г. с новой должностной инструкцией, в которой его трудовые функции были изменены и расширены. В таком виде истец отказался ее подписать.

Суд посчитал, что истец, как исполнитель договора, поступил обоснованно, надлежащим образом выполнял свои должностные обязанности, нарушений трудовой и производственной дисциплины им допущено не было.

Суд признал незаконным решение ответчика в части неначисления Г. производственной премии в полном объеме, обязал произвестиее доначисление.

Суд также взыскал с ОАО «Евразруда» в пользу Г. компенсацию морального вреда.

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области области С. Никитенко.

***

П. обратился в Орджоникидзевский районный суд г. Магнитогорска Челябинской области с иском к Муниципальному предприятию трест «Теплофикация» (МП трест «Теплофикация») об отмене распоряжения, взыскании невыплаченной заработной платы, процентов за несвоевременную выплату, компенсации морального вреда.

В судебном заседании установлено, что истец работал в МП трест «Теплофикация» в должности мастера участка по обслуживанию внутриквартальных тепловых сетей №1 (мастер участка).

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, а именно, - за не загруженность работой подчиненных ему слесарей тепловых сетей П. не начислили премию за август 2014 г. С данным распоряжением его ознакомили 04 сентября 2014 г.

Выясняя обстоятельства дела, суд установил следующее.

В августе 2014 г. П. отработал полный месяц, непосредственный руководитель истца с ходатайством о неначислении премии истцу к работодателю не обращался. Более того, представитель ответчика пояснил, что слесарям, указанным в докладной, премия за август была начислена.

С учетом изложенного, суд пришел к выводу, что ответчиком не предоставлено относимых, допустимых и достоверных доказательств о ненадлежащем исполнении должностных обязанностей П. Следовательно, у ответчика не имелось оснований для лишения истца премии. Довод ответчика о том, что решение вопроса о неначислении премии - личная воля работодателя, основанная на его субъективном мнении, основан на неправильном толковании норм трудового права и локальных актов предприятия.

Суд решил отменить распоряжение директора Муниципального предприятия трест «Теплофикация», взыскать с ответчика в пользу П. невыплаченную премию, проценты за ее несвоевременную выплату, компенсацию морального вреда, всего взыскать 10 тысяч рублей.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда решение оставлено без изменения, апелляционная жалоба - без удовлетворения.

Интересы истца представляла правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области И. Бабич.

х-х-х-

Д. обратился в Качканарский городской суд Свердловской области с иском к ОАО «ЕВРАЗ КГОК» об отмене распоряжения о неначислении поощрения и взыскании денежной суммы.

В ходе судебного заседания установлено, что истец работает на предприятии ответчика машинистом электровоза службы эксплуатации подвижного состава цеха технологических перевозок управления горного железнодорожного транспорта (УГЖДТ) с 20.04.2011 г., что подтверждается записью в трудовой книжке.

13.12.2013 г. Д. при приёмке локомотива после его ремонта в депо выявил ряд неисправностей, запрещающих эксплуатацию локомотива, о чем доложил мастеру и приостановил работу. Прибывшая на место комиссия при участии истца составила акт визуального осмотра оборудования при аварийной остановке, запретила эксплуатацию подвижного состава и отправила локомотив в депо для ремонта.

За нарушение истцом правил и инструкций по охране труда и промышленной безопасности поощрение ему было начислено в размере 50% от установленного на предприятии.

По утверждению представителя ответчика, неисправностей локомотив не имел, поэтому Д. необоснованно приостановил работу.

Между тем, доводы представителя ответчика опровергаются представленными суду документами и свидетельскими показаниями.

Так, в акте визуального осмотра оборудования при аварийной остановке указано, что у локомотива имеются неисправности тягового двигателя, скоростемера, токоприемника и др. Поэтому комиссия приняла решение о временной приостановке работы локомотива, что подтверждается актом о простое.

Факт наличия неисправностей подтвердили свидетели А. и Р., пояснившие, что о неисправностях работодатель был проинформирован.

Ответчик не представил доказательств, которые бы подтверждали отсутствие указанных истцом неисправностей локомотива, запрещающих его эксплуатацию после проверки в депо. Более того, в суде было установлено, что локомотив ремонтировался неоднократно.

Представленные истцом доказательства в своей совокупности позволили суду сделать безусловный вывод о том, что действия истца, сообщившего руководству о временной приостановке работы в связи с имеющимися неисправностями локомотива, являются законными и обоснованными. Доказательств обратного ответчик не предоставил.

При таких обстоятельствах у работодателя не было оснований для признания Д. нарушившим правила и инструкции по охране труда и промышленной безопасности и снижения ему поощрения на 50% в соответствии с действующим на предприятии ответчика Положением об оплате труда и мотивации рабочих.

На основании изложенного, суд решил признать незаконным распоряжение начальника УГЖДТ, доначислить Д. поощрение за декабрь месяц 2013 г. в размере 50%.

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области В. Помазкин.

Отмена дисциплинарного взыскания

Ф. обратился в Саткинский городской суд Челябинской области с иском к ООО «Корпус Групп Европа» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания незаконным, компенсации морального вреда.

В судебном заседании установлено, что Ф. с 22 июля 2013 г. работает у ответчика слесарем по ремонту оборудования в Службе эксплуатации и ремонта.

21 августа 2014 г. за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (нетактичное поведение в отношениях с сотрудниками филиала) Ф. объявлено замечание.

Из докладной записки начальника участка прачечной П. следует, что 04 августа 2014 г., находясь в ремонтной мастерской, Ф. грубо с ней разговаривал и вытолкал из мастерской. Указанные действия истца она считает оскорблением, в связи с чем написала докладную для принятия мер реагирования к Ф.

Допрошенный в качестве свидетеля электромеханник Ч. в судебном заседании пояснил, что знает об обстоятельствах произошедшего между истцом и П. конфликте с её слов. По распоряжению директора филиала он написал служебную записку для соблюдения процедуры привлечения истца к ответственности. Ф. находится в его непосредственном подчинении, с порученной работой справляется, замечаний и нареканий к нему не имеет.

Из пояснений сторон и показаний свидетелей следовало, что между П. и истцом в процессе работы сложились конфликтные отношения. Решение о применении к истцу меры дисциплинарного взыскания было принято на основании докладной П.

Изучая материалы дела, суд пришел к выводу, что работодателем не приняты меры к выяснению действительной причины и обстоятельств конфликта, не установлено, в чем выразилось нетактичное поведение истца. Докладная П., послужившая основанием для издания приказа, не содержит в себе конкретных фактов и изложения обстоятельств.

При этом установлено, что Ф. в подчинении П. не состоит, полномочий контролировать его работу, исполнение им должностных обязанностей она не имеет. Служебное письмо
непосредственного руководителя истца Ч. носит формальный характер.

В обоснование применения меры дисциплинарного взыскания представителем ответчика представлен «Перечень нарушений», в котором указано, что размер премии снижается на 100% за нетактичное поведение в отношении клиентов и сотрудников фирмы. Представитель ответчика в судебном заседании пояснила, что поскольку заработная плата у Ф. небольшая, с целью профилактики было принято решение об объявлении ему замечания.

Между тем, данный документ никем не подписан, указания на то, что он является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка либо к Положению «Об оплате и стимулировании труда», не содержит. Сведений о том, что работник ознакомлен с Перечнем, не представлено. Положение об оплате труда содержит указание на возможность лишения премии или установление размера премии в меньшем размере на основании приказа с обязательным указанием причин. Однако работодатель не представил суду доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил дисциплинарный проступок.

Из текста приказа о привлечении Ф. к дисциплинарной ответственности невозможно установить, когда работником совершен дисциплинарный проступок, в чем он выражается, не указаны обстоятельства, при которых он был совершен, почему работодатель пришел к мнению о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не оценены тяжесть проступка, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Оценив представленные сторонами доказательства, суд решил признать незаконным приказ о привлечении Ф. к дисциплинарной ответственности, взыскать в его пользу с ответчика компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей.

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области Н. Платонкина.

***

Т. обратился в Заринский городской суд Алтайского края с иском к ОАО «Алтай-Кокс» об отмене распоряжения о нарушении трудовой дисциплины и выплате премии.

Из материалов дела следует, что Т. был принят на работу в ОАО «Алтай-Кокс» с 13.01.2005 г. в Железнодорожный цех (ЖДЦ) в качестве осмотрщика-ремонтника, что подтверждается приказом о приеме на работу и записью в трудовой книжке.

Распоряжением начальника ЖДЦ от 24.11.2014 г. Т. депре- мирован в полном объеме за ноябрь 2014 г. за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении требований Правил внутреннего трудового распорядка общества. Согласно распоряжению, 18.11.2014 г. при проверке участка подготовки вагонов было выявлено, что осмотрщики-ремонтники вагонов, работающие по графику в ночную смену, в том числе и Т., не находились на рабочем месте. В отсутствие начальника участка они самовольно покинули его и в 07 часов 55 минут находились в душевой, нарушив тем самым требования Правил внутреннего трудового распорядка.

Из объяснений начальника ЖДЦ Г. следовало, что работники ночной смены, в которой работал Т., в 7.55 час. по устному распоряжению бригадира дневной смены получали СИЗы в кабинете начальника участка, расположенном на втором этаже здания пункта подготовки вагонов. Рабочим местом бригады определены приемо-отправочные пути и первый этаж здания пункта подготовки вагонов. Акт об отсутствии на рабочем месте не составлялся, были взяты объ- яснения, составлена докладная. Переодеваться рабочие могут только после окончания смены. Смена была с 20.00 до 8.00. Ранее истец замечаний не имел.

Допрошенные в судебном заседании в качестве свидетелей работники пояснили, что утром дождались на первом этаже сменяющую их бригаду. Бригадир дневной смены З. распорядился подняться в кабинет начальника участка и получить СИЗы. В 7.57 час. они получили СИЗы, расписались в ведомости и пошли в гардеробную положить их в свои кабинки. Другого места для хранения СИЗов не отведено. Раньше окончания смены никто в душевой не мылся, не переодевался.

Д., инженер по организации и нормированию труда, пояснила, что на участок подготовки вагонов пришла в
7.54 час., на улице и на первом этаже рабочих ночной смены не было. На втором этаже в кабинете начальника участка находилась дневная бригада и один работник из ночной бригады, в коридоре был слышен шум воды. По просьбе Д. в 7.55 час. бригадир дневной смены зашел в гардеробную. Акт об отсутствии на рабочем месте составляется в случае отсутствия более 4 часов. В табеле указан полный рабочий день Т. согласно Положению о табельном учете рабочего времени.

Бригадир дневной смены пояснил, что СИЗы выдавались уходящей с ночной смены бригаде с разрешения начальника. Во сколько начали их получать, не обратил внимания. Выдача происходила до начала дневной смены. Т. в 7.55 час. находился в гардеробной, СИЗы хранятся в личных кабинках рабочих в гардеробной.

В представленных ответчиком табелях рабочего времени стоит отметка об отработке Т. полной ночной смены с 17 на 18 ноября 2014 г.

Из показаний истца следует, что в гардеробную он зашел после сдачи смены. Производственных заданий на период с 7.00 до 8.00 не получал.

Данное обстоятельство ответчиком не опровергнуто.

Типовой инструкцией по охране труда для осмотрщиков вагонов предусмотренно, что осмотрщик должен обеспечи
ваться СИЗами. Личная одежда и спецодежда должна храниться в шкафчиках в гардеробной. По окончании работы осмотрщик должен снять спецодежду и другие СИЗы, убрать в шкаф гардеробной. Принятие душа предусмотрено после работы в случаях загрязнения частей тела.

Обязанность обеспечения СИЗами работников ОАО «Алтай - Кокс» предусмотрена коллективным договором.

Давая оценку собранным по делу обстоятельствам, суд посчитал установленным, что выдача СИЗов работникам ночной смены происходила за пять минут до ее окончания по устному распоряжению начальника участка бригадиром дневной смены.

Получение и выдача СИЗов является обязательным условием соблюдения норм и правил технике безопасности. Это время должно включаться в рабочее время работника.

Доказательств, подтверждающих факт принятия Т. душа во время рабочей смены, суду не представлено, опровергается показаниями истца, рабочих ночной смены и бригадиром дневной смены З.

Суд также пришел к выводу, что ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о наличии оснований для лишения премии, предусмотренных локальными актами предприятия. Премия по результатам работы, являющаяся стимулирующей выплатой, носит постоянный, а не временный характер, входит в состав заработной платы за соответствующий месяц. Нахождение Т. в гардеробной в промежуток времени с 7.55 до 8.00 час. связано с получением СИЗов и размещением их в шкафу в гардеробной, норма и задание истцом и его сменой были выполнены, до окончания смены другим объемом работ истец не был обеспечен.

Оценив указанные обстоятельства, суд пришел к выводу, что ответчиком применено взыскание без соблюдения принципа его соразмерности тяжести совершенного проступка и
обстоятельствам его совершения. Ответчик не учел, что истец находился в гардеробной ранее окончания смены непродолжительное время в связи с получением СИЗов и размещением их в шкафу при отсутствии объема работы, после фактической сдачи смены сменяющей их бригаде. Сведения о том, что данное обстоятельство повлекло для ответчика наступление каких-либо негативных последствий, отсутствуют.

Суд признал незаконным и отменил распоряжение начальника ЖДЦ ОАО «Алтай-Кокс» в части невыплаты премии Т. за ноябрь, взыскал с ответчика в его пользу премию в размере 11549 руб.

Интересы истца в суде представлял юрисконсульт ППО ОАО «Алтай-Кокс» А. Лебедев.

***

М. обратился в Новотроицкий городской суд Оренбургской области с иском к ООО «Охранное предприятие «Уральский Страж» (общество) об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскании удержанных сумм премии.

Т. обратился в суд с аналогичным иском.

Определением суда гражданские дела по искам М. и Т. объединены в одно производство.

Судом установлено и не оспаривалось сторонами, что истцы с 01.07.2013 г. работают в обществе старшими охранниками.

За невыполнинние устного указания оперативного дежурного и предоставление недостоверного отчета им объявили выговоры и начислили премию в размере 50%.

Обстоятельства дела.

10.10.2013 г. на сменно - встречном собрании истцам было дано устное указание о необходимости проверки автотранспорта, работающего на территории ОАО «Уральская
Сталь» в ночное время. В период с 19.00 до 21.00 истцы обязаны осуществлять досмотр автотранспорта, проходящего через автомобильный проезд «Северный».

Однако в темное время суток они не произвели осмотр ни одной единицы автотранспорта, документацию не проверяли, то есть должностные обязанности исполняли ненадлежащим образом.

Истцы в судебном заседании не оспаривали свою обязанность осуществлять проверку автотранспорта на протяжении всего маршрута, в том числе и в ночное время, и утверждали, что добросовестно исполняли свои должностные обязанности.

Исследовав материалы дела суд пришел к выводу, что доказательств неисполнения или ненадлежащего исполнения истцами по их вине возложенных на них трудовых обязанностей ответчиком не представлено.

Суд отменил приказ о наложении дисциплинарного взыскания, обязал выплатить М. и Т. удержанные суммы премии.

Интересы истцов в суде представляла правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области К. Берначук.

***

Ч. обратился в Кузнецкий районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий Алюминиевый Завод» о признании незаконными приказа и действий по неоплате листков нетрудоспособности, взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства дела. Истец с 01.12.1992 г. работал на предприятии машинистом крана на горячих участках работ.

24.02.2014 г. Ч. был установлен диагноз: хроническая интоксикация фтором и его соединениями, ему было противопоказано возвращение к прежней работе.

В Акте о случае профессионального заболевания от 26.03.2014 г. указан тот же диагноз. Также в нем указано, что
заболевание установлено впервые, и возникло в результате длительного воздействия на организм вредного производственного фактора: фтора газообразного (гидрофторида) и солей фтористоводородной кислоты. Непосредственной причиной заболевания послужило наличие в воздухе рабочей зоны гидрофторидов, солей фтористоводородной кислоты.

Ответственность за возникновение профессионального заболевания возложена на ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод», которым допущено нарушение Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 №52 ФЗ, в части невыполнения ст. 25 п. 2, санитарных правил для предприятий цветной металлургии СП 2528-82 п.п. 1.4, 1.9.

В соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда, протоколом оценки условий труда по показателям тяжести трудового процесса, протоколом измерений и оценки условий труда при воздействии химических факторов работа истца в должности машиниста крана на горячих участках работ связана с воздействием фтора на организм, а также с тяжестью трудового процесса, т.е. с теми негативными воздействиями, которые ему запрещены медицинским заключением.

С 11.07.2014 г. по 25.08.2014 г. истец находился на больничном листе. Период нетрудоспособности был оплачен работодателем. В этот же период был издан приказ о его отстранении от работы с даты, следующей за датой закрытия листа нетрудоспособности до прохождения медико-социальной экспертизы. В период отстранения от работы заработная плата не начислялась.

Приступить к работе Ч. должен был с 26.08.2014 г., но оформил очередной отпуск, находясь в котором вновь заболел. Ему был выдан лист нетрудоспособности с 27.08.2014 г. по 09.12.2014 г., к работе должен был приступить 10.12.2014 г.,
пособие по временной нетрудоспособности за этот период выплачено не было.

26.08.2014 г. Ч. обратился в ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий Алюминиевый Завод» с заявлением об отмене незаконного приказа об отстранении от работы, выплате заработной платы и компенсации морального вреда, обеспечении подходящей работой.

Ответчик отказал в отмене приказа об отстранении от работы, в выплате компенсации морального вреда и проинформировал, что обеспечить работой, показанной Ч. по медицинским показаниям, нет возможности в связи с ее отсутствием.

Исследовав доказательства, суд установил, что истец был отстранен от работы в связи с выявлением у него профессионального заболевания, полученного при исполнении им трудовых обязанностей на предприятии ответчика, наличием противопоказаний к возвращению к труду с фтором и его соединениями и тяжестью трудового процесса. Другая работа, не связанная с воздействием фтора на организм и с тяжестью трудового процесса, у работодателя отсутствовала. Поэтому ответчик обоснованно отстранил истца от работы.

Приказ открытого акционерного общества «РУСАЛ Новокузнецкий Алюминиевый Завод» в части отстранения Ч. от работы является законным, соответствующим действующему законодательству.

Вместе с тем, суд указал, что отстранение от работы без сохранения заработной платы противоречит нормам трудового и гражданского права.

В связи с тем, что истец был отстранен от работы в связи с выявленным у него профессиональным заболеванием, полученным по вине ответчика, за ним сохраняется заработок на все время отстранения от работы до прохождения медико- социальной экспертизы, поэтому работодатель обязан возме
стить причиненный им вред, выплатить утраченный заработок с момента отстранения от работы и до момента прохождения МСЭ.

Ответчик не представил суду доказательств умышленного уклонения истца от прохождения экспертизы.

Суд признал незаконными действия ответчика по неоплате Ч. листков трудоспособности за период с 27.08.2014 г. по 09.12.2014 г., приказ от 06.08.2014 г. в части несохранения заработной платы Ч. за период отстранения от работы и взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в размере 8000 рублей.

Интересы истца в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А.Белинин.

Назначение досрочной трудовой пенсии

Б. обратилась в Волжский городской суд Волгоградской области с иском к Управлению пенсионного фонда РФ в г. Волжском о признании незаконным решения в части возложения обязанности включить периоды работы в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости, назначить досрочную пенсию.

В судебном заседании установлено, что Б. работает в ОАО «Волжский трубный завод» с 11.09.1990 г.

Решением УПФР в г. Волжском от 12.08.2014 г. Б. в специальный стаж не засчитаны спорные периоды работы: с 01.09.1990 г. по 10.09.1991 г., с 25.09.1991 г. по 27.09.1992 г. - на Волжском трубном заводе в должности медсестры в стоматологическом отделении заводоуправления; с 01.11.1999 г. по 31.12.1999 г., с 01.02.2000 г. по 28.02.2000 г., с 01.05.2001 г. по 31.05.2001 г. - в медсанчасти ОАО «ПО «Волжский трубный завод» в должности медицинской сестры стоматологического
кабинета на 0,95 ставки; с 16.06.2008 г. по 27.07.2008 г. - период нахождения на курсах повышения квалификации.

Суд не согласился с доводами ответчика, что периоды работы Б. в должности медсестры в стоматологическом отделении заводоуправления Волжского трубного завода с 01.09.1990 г. по 10.09.1991 г., с 25.09.1991 г. по 27.09.1992 г. не подлежат зачету в специальный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости. В 1990 г. Волжский трубный завод был государственным предприятием, и Медико- санитарная часть в его состав не входила, поскольку относилась к муниципальным учреждениям здравоохранения - Поликлинике №2

Больницы скорой помощи. Для оказания стоматологической помощи работникам Волжского трубного завода было создано стоматологическое отделение, которое закреплялось за заводоуправлением, что подтверждается штатным расписанием этого периода.

Кроме того, государственное предприятие Волжский трубный завод, утверждая штатное расписание и закрепляя медицинскую сестру стоматологического отделения за заводоуправлением, гарантировало ей сохранение всех прав, предусмотренных в то время действующим законодательством. К таким правам относится, в том числе, и право на пенсию за выслугу лет в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

Исходя из установленного, данные периоды работы истца подлежат включению в специальный трудовой стаж.

Также судом бесспорно установлено, что истец в период с 16.06.2008 г. по 27.07.2008 г. находилась на курсах повышения квалификации, что подтверждается копией удостоверения.

Период нахождения на курсах повышения квалификации является периодом работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, поэтому он
подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение. Требование истца были удовлетворены и в этой части.

Вместе с тем, суд посчитал необоснованными и не подлежащими удовлетворению заявленные истцом требования в части возложения на УПФР в г. Волжском обязанности включить в специальный стаж периоды работы с 01.11.1999 г. по 31.12.1999 г., с 01.02.2000 г. по 28.02.2000 г., с 01.05.2001 г. по 31.05.2001 г. - в медсанчасти ОАО «ПО «Волжский трубный завод» в должности медицинской сестры стоматологического кабинета заводоуправления на 0,95 ставки.

Утверждение истца о работе в указанные периоды полный рабочий день не нашло подтверждения в судебном заседании.

Из пенсионного дела Б. усматривается, что работодатель истца не выдал справку, уточняющую особый характер работы или условия труда, необходимую для назначения льготной пенсии за спорные периоды работы в медсанчасти ОАО «ПО «Волжский трубный завод» в должности медицинской сестры стоматологического кабинета заводоуправления на 0,95 ставки.

В индивидуальных сведениях, предоставленных работодателем в отношении Б., в графах «условия для досрочного назначения трудовой пенсии», «дополнительные сведения» за указанные периоды имеется отметка - «0,95».

Оплата труда производилась Б. также исходя из фактически отработанного времени за указанный период, т.е. за 0,95 ставки.

Таким образом, в периоды работы в медсанчасти ОАО «ПО «Волжский трубный завод» в должности медицинской сестры стоматологического кабинета на 0,95 ставки, истцом не исполнено требование п.1 Правил исчисления сроков выслуги лет для назначения пенсии за выслугу лет в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения о

работе полный рабочий день на полную ставку, в связи с чем указанные периоды не могут быть засчитаны истцу в специальный медицинский стаж, как дающие право на льготное пенсионное обеспечение.

Суд признал незаконным решение ответчика в части отказа включить в специальный стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию, периоды работы Б. в должности медицинской сестры в стоматологическом отделении заводоуправления Волжского трубного завода и нахождения на курсах повышения квалификации, обязал включить их в специальный стаж, дающий Б. право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости, и назначить ей досрочную трудовую пенсию по старости с 16.11.2014 года.

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор
труда ГМПР по Волгоградской области Е. Бондарь.

***

Ч. обратился в Саяногорский городской суд Республики Хакасия с иском к Государственному учреждению - Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Саяно- горске Республики Хакасия (ГУ УПФ РФ в г. Саяногорске) о признании незаконным решения об отказе в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, включении периодов работы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, назначении трудовой пенсии по старости.

В апреле 2014 г. истец предоставил ответчику пакет документов для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с тем, что не менее 6 лет проработал на работах с тяжёлыми условиями труда, достиг возраста 54 лет и имеет страховой стаж более 25 лет. Ответчик засчитал только 2 года 1 месяц. Период работы в качестве огнеупорщика в ОАО «Металлургмонтаж» с 16.09.1987 г. по 25.05.1992 г. (4 года
8 месяцев 10 дней) в специальный трудовой стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию, не был включен. В качестве основания отказа указано, что в этот период работы не подтверждается занятость на горячем ремонте, а также занятость полный рабочий день, не установлен вид производства, договоров подряда на производство ремонтных работ во вредных условиях не предоставлено.

Судом установлено, что Ч. 16.09.1987 г. был принят на работу огнеупорщиком, занятым на кладке, футеровке и ремонте металлургического оборудования на горячих работах, 26.05.1992 г. уволен по переводу в АООТ «Саянцвет- ремонт». Следовательно, в спорный период с 16.09.1987 г. по 25.05.1992 г. он работал огнеупорщиком на горячих работах.

Из объяснений истца следует, что представить подлинники документов, подтверждающих указанные обстоятельства, не представляется возможным по причине ликвидации организации работодателя, то есть по обстоятельствам, за которые истец не отвечает. Ответчиком данный факт не оспаривался.

Согласно справке ОАО «Металлургмонтаж», истец работал с 16.09.1987 г. по 25.05.1992 г. на предприятии Саяногорское МУ треста «Сибметаллургмонтаж» в качестве огнеупорщика, занятого на горячем ремонте, в цехе капремонта электролизеров Саяногорского алюминиевого завода с полным рабочим днём.

Он выполнял работу, предусмотренную Списком №1, дающую право на пенсию по возрасту на льготных условиях. Основание для выдачи справки - приказы, табели учёта рабочего времени, платёжные ведомости, карточка ф. Т-2, технология производства. Целевое направление предприятия - монтаж и ремонт технологического оборудования, трубопроводов, технологических и строительных металлоконструкций, выполнение спецмонтажных работ.

Учитывая изложенное, суд пришел к выводу, что Ч. выполнял работу в качестве огнеупрощика, занятого на горячем ремонте, с полным рабочим днём с 16.09.1987 г. по 25.05.1992 г.

Суд признал незаконным решение ответчика, обязал его включить спорный период в специальный стаж работы Ч, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости с 08.05.2014 г.

Интересы истца в суде представлял юрисконсульт ППО ОАО РУСАЛ «Саяногорский алюминиевый завод» А. Ромашев.

***

Г. обратился в Железногорский городской суд Курской области с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ в г. Железногорске Курской области о признании права на досрочную трудовую пенсию, включении в специальный стаж периодов работы и назначении досрочной трудовой пенсии.

Решением Управления Пенсионного фонда РФ Г. было отказано в досрочном назначении пенсии в связи с отсутствием требуемого специального стажа работы по Списку №1 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях. Пенсионный фонд засчитал в специальный стаж Г. по Списку №1 4 года 06 месяцев 23 дня, не включив в специальный стаж период работы с 28.09.1990 г. по 30.04.1991 г. в качестве электрослесаря по ремонту оборудования на участке сушки дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михай-ловский ГОК», поскольку операция сушки рудных и нерудных ископаемых в Разделе II. Подраздела а) поз.1020100а-1753в Списка №1 не предусмотрена.

Суд, исследовав материалы дела, установил, что согласно трудовой книжке 14.08.1990 г. истец был принят в ОАО «МГОК» на дробильно-сортировочную фабрику электрослесарем по ремонту оборудования 6 разряда, 12.08.1991 г. уволен по собственному желанию.

В подтверждение права истца на досрочное назначение трудовой пенсии по старости ОАО «МГОК» 22.01.2013 года выдал ему справку, уточняющую особый характер работы и условия труда, в которой указал, что истец с 28.09.1990 г. по 30.04.1991 г. работал на предприятии в качестве электрослесаря дежурного и по ремонту оборудования на дробильно- сортировочной фабрике, был постоянно занят ремонтом оборудования в местах его установки на дробильно-сортировоч- ной фабрике, на участке дробления руд черных металлов, содержащих в пыли 2% и более кристаллической (свободной) двуокиси кремния, где основные рабочие, ведущие технологический процесс, работающие полный рабочий день (80% и более) пользуются правом на льготное

пенсионное обеспечение по Списку №1, Раздел II. Подраздел а) поз.1020100а-1753в.

Согласно справке Центра Госсанэпиднадзора в г. Желез- ногорске и Железногорском районе от 27.06.2000 г., содержание двуокиси кремния на дробильно-сортировочной фабрике составляет 22-23%, что гораздо выше содержания двуокиси кремния, указанного в Списке №1.

Таким образом, несмотря на то, что операция сушки аглоруды не указана в Списке №1, спорные периоды работы Г. подлежат включению в специальный стаж, поскольку сушка аглоруды является частью операций, указанных в вышеназванной позиции, которые представляют собой единый технологический процесс по производству аглоруды.

Таким образом, включению в специальный стаж по Списку №1 подлежит период с 28.09.1990 г. по 30.04.1991 г., т.е. 7 месяцев 2 дня.

Согласно справке работодателя , в период с 28.09.1990 г. по 30.04.1991 г. истец 01.01.1991 г. /один день/ имел отвлечение по работе за сдачу крови, следовательно, этот день следует исключить из специального стажа.

В совокупности с неоспариваемым ответчиком по Списку №1 периодом 4 года 6 месяцев 23 дня, специальный стаж Г. составил 5 лет 1 месяц 24 дня (4 года 6 месяцев 23 дня + 7 месяцев 2 дня - 1 день.)

Поскольку истец проживает и работает в г. Железногорске Курской области, относящемся к зоне с льготным социально- экономическим статусом, пенсия по старости должна назначаться ему с уменьшением возраста, установленного ст.7 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», на один год и дополнительно на 1 год за каждые 4 года проживания или работы на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом, но не более чем на 3 года в общей сложности.

Суд обязал Управление Пенсионного фонда РФ в г. Железногорске включить истцу в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, период работы в качестве электрослесаря по ремонту оборудования 6 разряда на Дробильно-сортировочной фабрике ОАО «Михайловский ГОК» по Списку №1 (за исключением использования дополнительного дня отдыха за сдачу крови).

Суд также обязал ответчика назначить Г. досрочную трудовую пенсию по старости с 30.01.2013 года.

Интересы истца в суде представляла юрисконсульт ППО
ОАО «Михайловский ГОК» Н. Полякова.

***

П. обратилась в Тындинский районный суд Амурской области с иском к Государственному учреждению - Управ
лению Пенсионного фонда РФ (ГУ УПФР) в г. Тынде о назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Решением ГУ УПФР от 23.01.2014 г. в досрочном назначении трудовой пенсии ей было отказано, так как в специальный трудовой стаж не включили период освобожденной профсоюзной работы на выборной должности в качестве председателя профсоюзного органа.

В исковом заявлении П. указала, что согласно положениям закона о профсоюзах и ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Эти нормы являются специальными и, соответственно, обладают преимуществом по отношению к нормам закона о трудовых пенсиях.

Суд установил, что общий трудовой стаж истца составляет 31 год и 6 месяцев, специальный - 12 лет 9 месяцев 20 дней (с учетом профсоюзной работы), признал незаконным решение ответчика об отказе в назначении П. досрочной трудовой пенсии по старости, обязал его включить в трудовой стаж, дающий право на досрочную пенсию, период работы истца на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости.

Однако решение суда не устроило ответчика. Им была подана апелляционная жалоба, в которой вновь указывалось на отсутствие специального стажа для назначения трудовой пенсии.

Судебная коллегия по гражданским делам Амурской области оставила решение суда первой инстанции без изменений, а апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Восстановить нарушенные права П. помогла Главный правовой инспектор труда ГМПР Н. Сущева.

Взыскание единовременного вознаграждения

Первичная профсоюзная организация Горно-металлургического профсоюза России «Тейские горняки» в интересах около 300 членов профсоюза обратилась в Аскизский районный суд Республики Хакасия с исками к Тейскому филиалу ОАО «Евразруда» о взыскании единовременных денежных вознаграждений.

В судебном заседании установлено, что истцы состояли в трудовых отношениях с Тейским филиалом ОАО «Евразруда». Трудовые отношения с ними прекращены по их просьбе в связи с переводом работников на работу к другому работодателю. Данное обстоятельство подтверждается записями в трудовых книжках истцов.

Обстоятельства дела.

14 февраля 2013 г. между ОАО «Евразруда», в лице управляющего директора общества, и председателем первичной профсоюзной организации «Евразруда» ГМПР подписано соглашение, по условиям которого стороны договорились о выплате в декабре 2013 г. единовременного вознаграждения работникам Общества по итогам работы за 11 месяцев 2013 г. в размере 1500 рублей, при условии, что работник не подвергался в течение года дисциплинарным взысканиям.

В судебном заседании установлено, что согласно расчётным листкам за декабрь 2013 года выплата единовременного вознаграждения работодателем не

производилась. На момент рассмотрения настоящего спора также не произведена.

Учитывая, что истцы отработали в ОАО «Евразруда» в 2013 году 11 месяцев, дисциплинарные взыскания не накладывались, суд пришел к выводу, что работодатель при увольнении истцов должен был произвести выплату единовременного вознаграждения в размере по 1500 рублей каждому

ОСПАРИВАНИЕ ПРЕДПИСАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

и обязал ответчика выплатить работникам положенное им вознаграждение.

Оспаривание предписания Государственной инспекции труда

Центральный районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области рассмотрел гражданское дело по заявлению ООО «Вторресурс-Переработка» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в Кемеровской области.

В судебном заседании установлено, что К. с 01.12.2011 г. работал у заявителя слесарем - ремонтником 6 разряда в цехе переработки металлолома.

27.08.2012 г. заявителем были дополнительно введены в штатное расписание цеха переработки металлолома на участок по переработке лома 4 единицы оператора пульта управления 4 разряда.

08.11.2012 г. К. был переведен на вышеназванную должность, что подтверждается распоряжением о переводе работника на другую работу, дополнительным соглашением к трудовому договору.

14.12.2012 г. из штатного расписания цеха исключены штатные единицы прессовщик лома и отходов металла.

В мае 2014 г. Государственная инспекция труда по Кемеровской области провела проверку, по результатам которой вынесла предписание об устранении ООО «Вторресурс - Переработка» нарушений трудового законодательства. Было предписано: в срок до 30.07.2014 г. провести специальную оценку условий труда рабочего места оператора пульта управления 4 разряда и привести штатное расписание в соответствие с требованиями Трудового кодекса РФ, поскольку данная профессия не соответствует ЕТКС. В справочнике, в разделе «Переработка вторичных метал

лов» она отсутствует, а указана профессия прессовщик лома и отходов металла.

В суде было установленно следующее. ООО «Вторресурс -Переработка» были организованы новые рабочие места по профессии оператор пульта управления 4 разряда. Внеплановая специальная оценка условий труда на вновь созданных рабочих местах в течение шести месяцев заявителем проведена не была, поэтому предписание в части требования о ее проведении является законным.

Доводы представителя заявителя о том, что нет методик оценки условий труда, суд посчитал необоснованными, доказательств данных доводов заявителем не представлено.

Заинтересорванное лицо К. пояснил, что он фактически выполнял работу по профессии прессовщик лома и отходов металла.

Из представленных заявителем должностных инструкций, таблицы сравнительного анализа характеристик по должностям оператор пульта управления 4 разряда и прессовщик лома и отходов металла следует, что трудовые функции идентичны.

Суд сделал вывод о необходимости привести наименование профессии К. в соответствие с его трудовой функцией, а штатное расписание - в соответствие с требованиями ТК РФ.

Суд решил в удовлетворении заявления ООО «Вторресурс-Переработка» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в Кемеровской области отказать.

Присвоение звания «Ветеран труда»

К. обратилась в Губкинский городской суд Белгородской области с иском к правительству Белгородской области, департаменту здравоохранения и социальной защиты населения региона об оспаривании распоряжения правительства Белгородской области в части отказа в присвоении звания «Ветеран труда».

Судом установлено, что истица с заявлением о присвоении ей звания «Ветеран труда» обратилась 13 января 2014 г. и приложила документы, подтверждающие необходимый для присвоения этого звания трудовой стаж, удостоверение к медали «100 лет профсоюзам России».

Распоряжением правительства Белгородской области от 24 февраля 2014 г. К. отказано в присвоении звания «Ветеран труда». Отказ мотивирован тем, что в Перечень наград и ведомственных знаков отличия в труде (Перечень), дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», утвержденный постановлением губернатора Белгородской области от 9 июня 2006 г. №81 (в редакции постановления от 30 апреля 2014 г. №44), имеющаяся у истицы медаль не включена.

К. оспаривала правомерность отказа в присвоении ей звания «Ветеран труда», поскольку, по ее мнению, решение правительством области было принято без учета норм действующего законодательства. Также она указала, что до 30 апреля 2014 г. лицам, награжденным медалью «100 лет профсоюзам России», присваивали звание «Ветеран труда» и только после внесения 30.04.2014 г. изменений в Порядок присвоения звания «Ветеран труда» на территории Белгородской области был установлен Перечень, ограничивающий круг наград, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», и медаль не была учтена ответчиком.

По ее мнению, то обстоятельство, что медаль ФНПР «100 лет профсоюзам России» в 2014 г. правительством Белгородской области не вошла в Перечень наград, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», не может само по себе умалять ее значение.

Каких-либо преимуществ одних медалей перед другими и ограничений в отношении отдельных наград Федеральным законом «О ветеранах» (п. 2 ч. 1 ст. 7) не предусмотрено.

Суд установил, что истица обратилась с заявлением о присвоении ей звания «Ветеран труда» до утверждения Переченя. Отказали ей в присвоении звания спустя месяц со дня обращения.

Представленные К. доказательства являются относимыми, допустимыми, не вызывают у суда сомнения в их достоверности и в совокупности полностью подтверждают обстоятельства, на которые она ссылалась в обоснование своих требований.

Суд обязал ответчика присвоить К. звание «Ветеран труда».

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор
труда ГМПР по Белгородской области Г. Морозова.

***

Л. обратилась в Красногорский районный суд г. Каменска- Уральского Свердловской области с иском к министерству социальной политики Свердловской области, территориальному отраслевому исполнительному органу государственной власти Свердловской области - управлению социальной политики министерства социальной политики Свердловской области по г. Каменску-Уральскому и Каменскому району о признании права на присвоение ей звания «Ветеран труда» и возложении обязанности на включение в списки лиц, пере- тендующих на присвоение этого звания.

Суть дела.

Управление отказало Л. в предоставлении государственной услуги по включению в списки лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда», поскольку представленный заявителем приказ предприятия не является правовым
основанием для ходатайства о присвоении звания. Л. было рекомендовано представить Постановление коллегии Министерства цветной металлургии СССР и Президиума ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности №40/95 от 26.02.1986 г.

Рассматривая дело, суд принял во внимание, что приказом Уральского ордена Ленина алюминиевого завода от 12.05.1986 г. на основании Постановления коллегии Министерства цветной металлургии СССР и Президиума ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности №40/95 от 26.02.1986 г. Л. награждена общесоюзным знаком «Ударник XI пятилетки».

Из трудовой книжки Л. следует, что 26.02.1986 г. в раздел «Сведения о поощрениях и наградах» внесена соответствующая запись о награждении.

Истребовать указанные документы из Государственного архива экономики Российской Федерации не представилось возможным.

В суде было установленно, что Л. утеряла удостоверение к знаку и знак, представить вышеуказанное постановление в настоящее время не имеет возможности. Однако факт награждения знаком «Ударник XI пятилетки» подтверждается приказом работодателя, записью в трудовой книжке, оснований

не доверять которым и считать недостоверной указанную информацию у суда не имеется.

Доводы ответчика об отсутствии постановления о награждении Л. с указанием ее данных суд отклоняет, поскольку истец указанными документами не располагала и не располагает. Кроме того, они не были найдены в архивах Свердловской области и Российской Федерации.

Суд признал право Л. на присвоение звания «Ветеран труда», обязал Управление ПФР включить её в списки лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда».

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор
труда ГМПР по Свердловской области О. Рахимов.

***

По аналогичным требованиям Красногорский районный суд г. Каменска-Уральского Свердловской области удовлетворил иск С. и обязал включить её в списки лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда».

Интересы истца также представлял правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области О. Рахимов.

Внесение изменений в трудовую книжку

Ш. обратилась в Чусовской городской суд Пермского края с иском к Чусовскому металлургическому заводу о признании записи в трудовой книжке и справки недействительными, внесении изменений в трудовую книжку, выдаче справки, компенсации морального вреда.

Суд, заслушав объяснения участвующих в деле лиц, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, удовлетворил иск, исходя из следующего.

Судом установлено, что в трудовой книжке Ш. имеется запись о принятии её 20.07.1982 г. в старопрокатный цех машинистом крана металлургического производства склада готовой продукции. Данный факт подтверждается и другими материалами дела.

В судебном заседании истец пояснила, что в 1982 г. была принята в старопрокатный цех машинистом крана металлургического оборудования в склад слитков, работала на электромагнитном кране 15729. Однако в трудовую книжку ошибочно внесена запись о ее работе в старопрокатном цехе металлургического производства склада готовой продукции.

Аналогичная ошибка была допущена работодателем в справке, подготовленной для управления Пенсионного фонда для назначения досрочной

трудовой пенсии. Поскольку машинисты кранов металлургического производства склада готовой продукции не имеют права на досрочную пенсию, в назначении пенсии Ш. было отказано.

Представители ответчика иск не признали и пояснили, что сохранившиеся первичные документы - приемная записка, личная карточка - не подтверждают работу Ш. в складе слитков. В данных документах указано место работы - склад готовой продукции, остальные документы уничтожены, поскольку истек срок их хранения.

Свидетели пояснили, что Ш. все время работала в складе слитков на магнитном кране 15729. Таких кранов в складе готовой продукции не имеется.

Показания свидетелей полностью совпадают с объяснениями истца. Оснований не доверять свидетелям у суда не имеется. Доказательств, их опровергающих, ответчиком не представлено.

Согласно штатным расписаниям машинисты крана металлургического производства имелись как на складе готовой продукции, так и на складе слитков.

В п. 3. 4. 1 Инструкции по охране труда при производстве работ для машинистов мостовых кранов в старопрока- том цеху, которая обозревалась в судебном заседании, указывается на наличие магнитного крана 15729 только на складе слитков.

Исходя из вышеизложенного, суд признал запись в трудовой книжке и уточняющей справке Ш. в части указания места работы недействительной, обязал ответчика внести изменения в трудовую книжку и выдать новую справку с указанием места работы на складе слитков, взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в сумме 2000 руб.

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбинев.

Утверждение судом мирового соглашения

В. обратился в Кузнецкий районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий Алюминиевый Завод», в котором просил отменить приказ о его увольнении, восстановить в прежней должности, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Свои требования истец мотивировал тем, что 18.08.2014 г. был уволен из ОАО «РУСАЛ» по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением.

В суде В. пояснил, что 01.08.2015 г. МСЭ ему установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности.

20.08.2014 г. он обратился к ответчику с заявлением, в котором просил предоставить ему сведения о вакансиях, на которые он может перевестись после выхода с больничного, предупредив, что согласен на перевод на любую работу. Однако предложений о трудоустройстве не получил, а был уволен.

Управляющий директор ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» направил в суд ходатайство об утверждении мирового соглашения, заключенного между ответчиком и истцом, а также просил рассмотреть вопрос об утверждении мирового соглашения в отсутствие представителя ответчика.

Суд, выслушав истца, не возражавшего против ходатайства, утвердил мировое соглашение, по которому истец полностью отказывается от своих требований к ответчику, изло
женных в исковом заявлении, а ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» уплачивает ему единовременную материальную помощь в размере трех среднемесячных заработков в соответствии с п. 2.1.7 коллективного договора в сумме 171 212 руб.

Интересы истца в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А.Белинин.