Дело № 2-2244/2016

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Надым                            14 декабря 2016 года

Надымский суд Ямало – Ненецкого автономного округа в составе председательствующего судьи Минихановой Е.В., при секретаре Исламовой Д.Х., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Бурделя ВВк Обществу с ограниченной ответственностью «Газпром Добыча Надым» о защите трудовых прав,

УСТАНОВИЛ:

Бурделя В.В. обратился с требованиями к ООО «Газпром Добыча Надым» о защите трудовых прав, мотивировал тем, что он работает водителем третьего класса автоколонны № 2 в Управлении технологического транспорта и спецтехники ООО «Газпром Добыча Надым». Согласно условиям трудового договора ему установлен ненормированный рабочий день и разъездной характер работы, также установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Длительное время работодатель нарушает его трудовые права в части оплаты труда, учета рабочего времени, времени отдыха, оценки условий труда. Порядок и условия оплаты труда работников в Обществе установлены коллективным договором на 2016-2018 годы и приложением к нему – Положением об оплате труда работников. До коллективного договора на 2016-2018 годы, у ответчика действовали с 2001 года другие коллективные договоры, в которых предусматривались такие доплаты, надбавки и премии как: надбавка за стаж в газовой промышленности, доплата за вредность, доплата за ненормированный рабочий день в размере 25%, надбавка за разъездной характер работы, доплата за работу в особых климатических зонах, оплата в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата нерабочих праздничных дней, премия за использование природного газа в качестве моторного топлива, надбавка за личный вклад (КТУ). В последующих коллективных договорах надбавки и доплаты либо были упразднены, либо их размер значительно снижен, что повлекло за собой значительное снижение уровня его заработной платы. Считал, что подобное изменение условий оплаты труда незаконно, поскольку в силу положений Трудового кодекса РФ, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Соглашением об изменении условий трудового договора от 30.12.2015 года ему была установлена часовая тарифная ставка в размере <данные изъяты>. Соглашением об изменении условий трудового договора от 20.04.2016 года ему была установлена минимальная допустимая часовая тарифная ставка в размере <данные изъяты>. Изменение часовой тарифной ставки на минимальную допустимую является изменением существенных условий труда в сторону ухудшения положения работника, поскольку у него снизился размер заработной платы, что недопустимо. Согласно его расчетам, в настоящее время его тарифная ставка должна составлять <данные изъяты>. При расчете его заработной платы не в полном объеме учитываются установленные локальными нормативными актами доплаты и надбавки за работу на автомобиле с газовым оборудованием, за ненормированный рабочий день, за стаж работы в газовой промышленности, за разъездной характер работы. Работодатель не производит доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплату нерабочих праздничных дней. Нарушение его трудовых прав также выражается в том, что ответчик ненадлежащим образом ведет учет рабочего времени. Рабочее время водителя автомобиля включает в себя не только время фактического управления автомобилем, но и некоторые иные периоды времени. Работодателем не учитывается время, необходимое для послерейсового медицинского осмотра. Фактически временем окончания смены считается время возвращения в гараж, указанное в путевых листах. Но ведь после возвращения в гараж водитель автомобиля не сразу уходит домой, так как обязан заполнить и сдать необходимую документацию, осмотреть автомобиль, пройти медика. За период с марта 2011 года по настоящее время, в результате неправильно произведенного расчета заработной платы, не произведенных доплат и надбавок, а также неправильного учета рабочего времени, по вине ответчика, им было недополучено <данные изъяты>. Начиная с 2001 года, работодатель не в полном объеме предоставляет ему дополнительные отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности, за ненормированный рабочий день, за вредность. Всего за указанный период ему не было предоставлено 50 дней отпуска, согласно его расчетам. В 2014 году была проведена специальная оценка условий труда на закрепленном за ним автомобиле <данные изъяты>, в результате которой превышений ПДУ по факторам трудового процесса на автомобиле не установлено, класс условий труда был установлен как 3.1. С проведенной специальной оценкой условий труда он не согласен, поскольку оценка была проведена с нарушением установленной методики. Лица, проводившие оценку, не знакомились с работами, которые он фактически выполняет, он не был опрошен. В связи с многочисленными нарушениями работодателем его трудовых прав, он испытывал нравственные страдания, которые оценил в <данные изъяты>. Просил обязать ответчика установить ему тарифную ставку в размере <данные изъяты>, обязать учитывать, как рабочее время: время управления автомобилем; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородних перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены; время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно. Обязать ответчика вернуть установленные коллективными договорами ООО «Газпром Добыча Надым» с 2001 года и позже ранее установленные доплаты, надбавки и премии: надбавку за стаж в газовой промышленности; доплату за вредность; доплату за ненормированный рабочий день в размере 25%; надбавку за разъездной характер работы; доплату за работу в особо климатических зонах; оплату в выходные и нерабочие праздничные дни; оплату нерабочих праздничных дней; премию за использование природного газа в качестве моторного топлива; надбавку за личный вклад (КТУ). Обязать ответчика провести повторную специальную оценку условий труда на закрепленном за ним автомобиле <данные изъяты>. Обязать ответчика вернуть ему 10 дней дополнительного отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности, за вредность. Взыскать с ответчика в его пользу недополученную заработную плату в размере <данные изъяты>, компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Истец в судебном заседании на требованиях настаивал, поддержал доводы искового заявления, пояснил, что он самостоятельно рассчитал недополученную заработную плату в размере <данные изъяты>, представил приблизительный расчет задолженности по заработной плате, проиндексировал. Выходные и праздничные дни ответчиком не оплачиваются, работники привлекаются на работу в выходные и праздничные дни только за отгулы. 10 дней дополнительного отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности и вредность ранее были предусмотрены коллективным договором предприятия до 2004 года, и просил их вернуть. Специальная оценка условий труда была проведена в 2014 году, с результатами специальной оценки условий труда он был ознакомлен, карту подписал и не оспаривал. Он знал об изменениях в законодательстве по специальной оценке условий труда, в Государственную инспекцию по труду и Департамент социальной защиты населения не обращался. Моральный вред обосновал материальными затратами, <данные изъяты> он заплатил адвокату, <данные изъяты> отдал за составление искового заявления, потратился на приобретение бумаги и картриджей, а также «нервами». Считал срок на обращение в суд не пропущенным, поскольку он работает у ответчика до настоящего времени.

Представитель ответчика Прохоров Е.Г. в судебном заседании требования не признал, пояснил, что истец работает в УТТиСТ водителем автомобиля. Действующие в Обществе системы оплаты труда установлены в Положении об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору Общества. Трудовой договор с истцом содержит условие о том, что истец принят для работы на всех марках автомобилей, соответственно, оплачивается такой труд по фактически отработанному времени на различной технике, при работе на которой установлены различные тарифные ставки. В целях применения единого подхода к формированию заработной платы и была установлена минимально допустимая тарифная ставка, которая меняется в зависимости от климатических условий, классов, типов техники. Соглашением об изменении условий трудового договора от 20.04.2016 года, была изменена редакция пункта трудового договора по тарифной ставке истца, что не повлекло изменение размера тарифной ставки для истца, которая составляет <данные изъяты>. Расчет тарифной ставки, представленный истцом, не понятен, произведен без какого – либо подтверждения нормами действующего законодательства. Заработная плата истцу установлена действующим в Обществе Положением об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством. Указанные истцом периоды: время управления автомобилем; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородних перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены; время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно учитываются Обществом, в соответствии с действующим законодательством, как рабочее время. Истцу установлен ненормированный рабочий день, за работу в режиме ненормированного рабочего дня, истцу предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней. За ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей может быть установлена доплата в размере 25% к тарифной ставке. Истец управляет грузовым автомобилем, указанная доплата ему не положена. Надбавка за стаж в газовой промышленности является разовой премией, которая предусмотрена Положением об оплате труда в Обществе. Надбавка за разъездной характер работы в размере <данные изъяты> истцу выплачивается, что подтверждается расчетными листами. Доплата за работу в особых климатических зонах (6%) также истцу выплачивается, что также подтверждается расчетными листами. Премия за использование природного газа в качестве моторного топлива выплачивается на предприятии один раз в год. Автомобиль истца работает на газу, и истец получил эту премию. Начисление премий является правом работодателя, КТУ устанавливает работодатель. Приказы Общества о работе в выходные и праздничные дни опровергают слова истца о том, что выходные и праздничные дни работодатель не оплачивает. Привлечение работников в выходные и праздничные дни в Обществе производится в полном соответствии с действующим трудовым законодательством. По требованиям истца о проведении повторной специальной оценки труда, считал пропущенным трехмесячный срок для обращения в суд, поскольку с картой специальной оценки условий труда истец был ознакомлен 14.01.2015 года. Правом обжалования результатов специальной оценки труда в установленном законом порядке, истец не воспользовался. СОУТ проводилась аккредитованной организацией, издавались приказы работодателем, порядок, предусмотренный ФЗ № 426, ответчиком соблюден. Бурделя В.В. находился в отпуске с <данные изъяты>, в связи с чем, истцом пропущен срок для обращения за разрешением индивидуального трудового спора по требованию о возложении на ответчика обязанности по возвращению 10 дней дополнительного отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности, за вредность. Предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности ни действующим законодательством, ни локальными актами Общества, не предусмотрено. Условия труда на рабочем месте истца относятся к допустимым (2 класс по результатам СОУТ), в связи с чем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренный ст. 117 ТК РФ, истцу не положен. Расчет недополученной заработной платы истцом не обоснован, истец к расчету применил коэффициент, который не применяется к заработной плате, указал неверную тарифную ставку, посчитал в расчете одно и тоже, указав все максимальные доплаты, не верно взял период расчета, в связи с чем, проверить расчет истца невозможно. Считал ответчика добросовестным работодателем, заработная плата выплачивается в установленные сроки, истец не доказал нарушения со стороны ответчика, моральный вред не обосновал и не доказал. Просил в удовлетворении требований отказать.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля <данные изъяты> пояснил, что он является непосредственным руководителем истца, работает <данные изъяты> с 2010 года и с этого же времени знает истца. На предприятии была плановая замена техники, в 2013 году пришли новые автомобили «<данные изъяты>», истца закрепили за новым автомобилем. В 2014 году на предприятии на основании приказа руководителя проводилась специальная оценка условий труда работников предприятия. Он был включен в состав комиссии. Проводила специальную оценку условий труда соответствующая аккредитованная организация. Он лично в кабинете знакомил каждого водителя под роспись с результатами СОУТ в конце года. У истца ненормированный рабочий день, за ненормированный рабочий день истцу предоставляется дополнительно к отпуску 10 календарных дней. Надбавка за личный вклад устанавливается непосредственным руководителем истца, то есть, им. В 2015 году истец был лишен надбавки за личный вклад, поскольку был привлечен к дисциплинарной ответственности. Охарактеризовал истца как посредственного работника, не очень добросовестно относящегося к работе.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля <данные изъяты> пояснила, что истец закреплен за новым автомобилем 2013 года выпуска, работает истец на новом автомобиле с декабря 2013 года. В 2014 году работодателем была проведена специальная оценка условий труда, создана комиссия, в которую были включены представители работодателя, нанята аккредитованная организация <адрес>, имеющая право проводить СОУТ, изданы приказ, графики и дорожные карты для водителей. Подготовлены автомобили, составлены протоколы, по результатам - карты СОУТ. С даты утверждения отчета, который был утвержден 31.12.2014 года, согласно 426 ФЗ, в течение 30 дней работодатель должен ознакомить работников с результатами СОУТ, все работники были ознакомлены 14.01.2015 года. В связи с принятием с 01.01.2014 года ФЗ «О специальной оценке условий труда», была утверждена Методика проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с которой были изменены параметры вредности по водителям. Методика стала «работать» с марта 2014 года. Работодателем заблаговременно проводились собрания, до сведения работников доводились изменения в законодательстве, что именно изменения в законодательстве повлияли на установленные предприятием льготы. Вредный класс у водителей выходил по шуму, вибрации, напряженности и тяжести трудового процесса. В связи с изменением Методики проведения СОУТ, исключена напряженность (интеллектуальные и эмоциональные нагрузки), по которым у водителей и выходил 3 класс вредности, при наличии которого и положена доплата за вредность. В июне 2016 года поступило заявление от истца, который просил провести замеры по шуму и вибрации автомобиля <данные изъяты>, на котором работает истец. Сотрудниками ИТЦ были проведены замеры, которые сравнивали с показателями, установленными по результатам СОУТ, отклонений от показателей выявлено не было.

Свидетель <данные изъяты>. в судебном заседании пояснила, что изменения тарифных ставок связаны с перемещением водителя автомобиля на разную технику, истец принят в УТТиСТ водителем автомобиля 3 класса на все марки автомобилей. В УТТиС водители автомобилей принимаются на все марки автомобилей, согласно открытым категориям, поэтому расчет заработной платы производится по тарифной ставке, закрепленного за работником автомобиля. Тарифные ставки водителей автомобилей определяются в зависимости от типа, грузоподъемности и назначения автомобиля. Истцу установлен ненормированный рабочий день, в связи с чем, по Коллективному договору предприятия, Бурделя В.В. предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 10 дней. С принятием с 01.01.2014 года ФЗ «О специальной оценке условий труда», на общих собраниях работников предприятия озвучивались изменения в законодательстве, особенно в части вредности, и в связи с этим доплатах и надбавках. Премия за использование природного газа в качестве моторного топлива была установлена, когда предприятие переходило на экологически чистое топливо, автомобили были перестроены, премия установлена для стимуляции водительского состава. С 01.01.2016 года эта премия выплачивается один раз в год. Доплата за ненормированный рабочий день установлена только водителям легковых автомобилей, истец работает на грузовом автомобиле. На предприятии разработан Порядок установления надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности, в целях единого подхода к установлению данной надбавки, которая устанавливается в зависимости от качества и результатов труда, осуществляется с учетом определенных критериев. Стаж в газовой промышленности для начисления заработной платы не учитывается.

Суд, заслушав лиц, участвующих в деле, свидетелей, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора.

Предметом рассмотрения суда являются только заявленные истцом требования.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, в статье 135 Трудового кодекса закреплен общий принцип рыночной экономики – договорное определение условий оплаты труда, в соответствии с которым условия оплаты труда устанавливаются непосредственно трудовым договором, содержание которого должно соответствовать системам оплаты труда. Системы оплаты труда, действующие у работодателя, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается письменными материалами дела, Бурделя В.В. работает в Управлении технологического транспорта и спецтехники (УТТиСТ) ООО «Газпром Добыча Надым» с 17.06.1996 года водителем автомобиля 3 класса, автоколонна № 4, принят на все марки автомобилей, согласно открытым категориям «В, С».

11 ноября 2002 года с истцом заключен трудовой договор № 216, согласно п. 1.1 которого, местом работы Бурделя В.В. является <данные изъяты> НУТТиСТ (являющегося филиалом ООО «Газпром Добыча Надым»).

«Положением об оплате труда работников ООО «Газпром Добыча Надым»», являющимся приложением № 3 к Коллективному договору ООО «Газпром Добыча Надым» на 2013 – 2015 годы (пролонгированному на 2016-2018 годы) установлены действующие у ответчика системы оплаты труда.

Согласно п. 4.1 соглашения № 726 от 30.12.2015 года об изменении условий договора, заключенному между ООО «Газпром Добыча Надым» и Бурделя В.В., работнику установлена повременно-премиальная система оплаты труда. За выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику установлена часовая тарифная ставка, увеличенная на 6.00% с учетом местонахождения рабочего места в зоне <адрес>, в размере <данные изъяты>.

Согласно п. 4.1 соглашения № 229 от 20.04.2016 года об изменении условий договора, заключенному между ООО «Газпром Добыча Надым» и Бурделя В.В., за выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику установлена минимально допустимая часовая тарифная ставка в размере <данные изъяты>, увеличенная на 6.00% с учетом местонахождения рабочего места в <адрес> круга, изменяющаяся в зависимости от типа, класса и технических параметров автомобиля, указанных заводом-изготовителем в технической характеристике (паспорте) автомобиля (механизма) и Положению о порядке оплаты труда работников ООО «Газпром Добыча Надым».

Таким образом, условия оплаты труда истца определены трудовым договором, содержание которого соответствует системам оплаты труда ответчика.

Трудовой договор и соглашения об изменении условий трудового договора истцом подписаны, следовательно, истец был согласен с условиями трудового договора.

Доводы истца об изменении часовой тарифной ставки на минимальную допустимую, что является изменением существенных условий труда в сторону ухудшения положения работника, не нашли своего подтверждения в ходе судебного заседания.

Согласно справке – расчету часовой тарифной ставки водителя автомобиля Бурделя В.В., часовая тарифная ставка с учетом повышающегося % за климатические условия истцу установлена в размере <данные изъяты>. Расчет часовой тарифной ставки истца произведен и подписан начальником ООТиЗ УТТиС.

Из информации работодателя по водителю автомобиля Бурделя В.В. следует, что размер тарифной ставки истца за период с 2004 года по январь 2016 года только увеличивался, изменения тарифных ставок связаны с перемещением водителя автомобиля на разную технику (истец принят водителем автомобиля 3 класса на все марки автомобилей). В Управлении ТТиС водители автомобилей принимаются на все марки автомобилей, согласно открытых категорий, поэтому расчет заработной платы производится по тарифной ставке, закрепленного за работником автомобиля. Тарифные ставки водителей автомобилей определяются в зависимости от типа, грузоподъемности и назначения автомобиля. Увеличение размера тарифной ставки также подтверждается приказами ОАО «Газпром» за период времени с 2005 года по 2014 год.

Статьей 56 ГПК РФ установлена процессуальная обязанность по доказыванию. Расчет тарифной ставки, представленный истцом, не подтвержден нормами действующего законодательства, не соответствует требованиям относимости, допустимости и достоверности доказательств. Как пояснил сам истец в судебном заседании, он представил приблизительный расчет, который произвел самостоятельно.

В силу ст. 91 ТК РФ рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с п. 15 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденного Приказом Министерства транспорта РФ от 20.08.2004 года № 15, рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

а) время управления автомобилем;

б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) время простоев не по вине водителя;

ж) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

з) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

и) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух и более водителей;

к) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Указанные в п. 15 Положения, периоды, а именно: время управления автомобилем; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородних перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены; время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно учитываются ответчиком, в соответствии с действующим законодательством, как рабочее время.

Ссылки истца на п.п. 2.2.4.2.14 и 2.2.4.2.15 Положения об оплате труда работников ООО «Газпром Добыча Надым», как на ненадлежащий учет рабочего времени ответчиком, судом не могут быть приняты во внимание, поскольку указанные пункты Положения об оплате труда работников Общества на 2010 год и являются недействующими в настоящее время.

Из материалов гражданского дела следует, что условиями трудового договора и впоследствии заключенными соглашениями об изменении условий договора, Бурделя В.В. установлен ненормированный рабочий день. Установлен разъездной характер работы. 40 часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с перерывом на обед.

В силу ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Согласно п. 3.5 Коллективного договора Общества, работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества, в том числе работнику с ненормированными рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней.

Право работника с ненормированным рабочим днем на дополнительный отпуск возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работнику с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливаются договором (Приложение № 7).

Согласно п. 20 «Перечня должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день», являющимся Приложением № 7 к Коллективному договору, истцу за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 10 календарных дней, что соответствует действующему трудовому законодательству.

Разделом 5 «Положения об оплате труда работников ООО «Газпром Добыча Надым»» работникам установлены доплаты и надбавки к должностному окладу (тарифным ставкам).

Согласно п. 5.3 указанного Положения, работникам, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда, могут быть установлены доплаты и надбавки, среди прочих, доплата за ненормированный рабочий день – водителям легковых автомобилей в размере до 25%.

Из материалов гражданского дела следует, что истец закреплен и управляет грузовым автомобилем <данные изъяты> (грузовой фургон цельнометаллический, согласно паспорту транспортного средства), следовательно, указанная доплата истцу не положена.

Надбавка за стаж в газовой промышленности (надбавка за личный вклад) предусмотрена Положением об оплате труда (п. 5.3), в результате производственной деятельности для конкретного работника может устанавливаться до 35% должностного оклада (тарифной ставки). Надбавка за личный вклад работникам структурных подразделений филиалов устанавливается приказом руководителя филиала. Положения о размерах надбавок работникам готовит руководитель соответствующего структурного подразделения. Установление надбавки производится ежеквартально. Для установления надбавки за личный вклад в результате производственной деятельности применяются четыре группы критериев. Перечень критериев носит рекомендательный характер. Критерии для установления надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности определяются в филиалах самостоятельно, в соответствии с установленным в Обществе Порядком.

Как следует из материалов гражданского дела, приказом УТТиСТ от 13.08.2015 года истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора, в связи с чем, истцу была отменена надбавка за личный вклад в результате производственной деятельности с 13.08.2015 года.

Согласно п. 4.8 Порядка установления надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности, в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, ранее установленную надбавку за личный вклад отменяют с даты издания приказа о применении дисциплинарного взыскания на период его действия.

Также «Положением об оплате труда работников Общества» предусмотрено единовременное премирование, направленное на стимулирование и поощрение работников за высокие результаты в труде, профессиональное мастерство, улучшение качества продукции (работ), безупречный долголетний труд, инициативность, рационализаторские предложения и изобретательство, новаторство в работе и другие достижения в труде (раздел 6) и вознаграждение по итогам работы за год, которое выплачивается в целях повышения мотивации в выполнении поставленных задач, улучшении состояния трудовой и производственной дисциплины (раздел 7).

Надбавка за разъездной характер работы в размере <данные изъяты> (п.п. 9.1.1, 9.2.1 Положения об оплате труда) и доплата за работу в особых климатических зонах (6%) (п.п. 8.2, 8.3 Положения) истцу выплачиваются, что подтверждается расчетными листками Общества.

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Аналогичные положения закреплены в разделе 4 «Оплата труда» Коллективного договора и разделе 8 Положения об оплате труда работников Общества.

Представленные представителем ответчика в материалы гражданского дела, приказы Общества о работе в выходные и праздничные дни опровергают доводы истца о том, что выходные и праздничные дни работодатель не оплачивает, то есть, привлечение работников в выходные и праздничные дни в Обществе производится в полном соответствии с действующим трудовым законодательством.

Начисление премий и установление коэффициента трудового участия является правом работодателя.

Работодатель устанавливает системы оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с законодательством РФ и на основе локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и Общества, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников (раздел 4 Коллективного договора).

В соответствии с ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя; по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, порядок осуществления которой закреплен в Федеральном законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В силу ч. 2 ст. 3, п. 6 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться, в том числе для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

Статьей 14 ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда», установлено подразделение вредных условий труда на 4 степени (подклассы), тогда как ранее законодательно данная градация закреплена не была.

В соответствии с правовым регулированием, действующим с 01.01.2014 объем предоставляемых компенсаций является различным в зависимости от установленной степени вредности, тогда как ранее для всех работников, условия труда которых были определены как вредные, устанавливались компенсации, указанные в ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

Таким образом, в силу действующего законодательства Российской Федерации, основанием для предоставления работникам компенсаций в связи с работой во вредных или опасных условиях труда являются конкретные условия труда на рабочих местах, определяемые по результатам специальной оценки условий труда.

В соответствии со ст. 26 ФЗ РФ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Из материалов гражданского дела следует, что в 2014 году в Управлении технологического транспорта и спецтехники ООО «Газпром Добыча Надым» была проведена специальная оценка условий труда (СОУТ). В феврале 2014 года приказом работодателя создана комиссия по проведению СОУТ, разработан график проведения работ по СОУТ. Специальная оценка условий труда проводилась работодателем совместно со специализированной аккредитованной организацией ООО «Си-Эй-Си-Городской центр экспертиз» г. <адрес>. 31.12.2014 года ответчиком издан приказ-постановление № 12 «О завершении работы по проведению специальной оценки условий труда в 2014 году и утверждении её результатов». По результатам проведенной специальной оценки условий труда, согласно статье 15 ФЗ № 426 о СОУТ от 28.12.2013 года, составлен отчет о ее проведении, 31.12.2014 года утвержден отчет о проведении специальной оценки условий труда, отчет подписан членами комиссии работодателя. По результатам специальной оценки условий труда была оформлена карта № 10000628, работодатель ознакомил истца, в соответствии с требованиями ч. 5 ст. 15, п.п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ с результатами проведенной специальной оценки условий труда, о чем свидетельствует подпись истца 14 января 2015 года в карте.

Таким образом, специальная оценка условий труда была проведена ответчиком в полном соответствии с ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда», работодателем не было допущено нарушений прав истца при проведении специальной оценки условий труда.

Согласно справке работодателя, Бурделя В.В. находился в отпусках в период времени с 10.03.2015 года по 17.05.2015 года и с 11.01.2016 года по 14.03.2016 года. Предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж в газовой промышленности ни действующим законодательством, ни локальными актами Общества, не предусмотрено.

В силу ст. 117 ТК РФ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Согласно карте № 10000628 специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте истца относятся к допустимым (2 класс), в связи с чем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренный ст. 117 ТК РФ, истцу не положен.

Расчет недополученной заработной платы истцом не обоснован, истец к расчету применил коэффициент, который не применяется к заработной плате, указал неверную тарифную ставку, посчитал в расчете одно и тоже, указав все максимальные доплаты, не правильно указал период расчета, в связи с чем, проверить расчет истца невозможно.

Таким образом, представленный истцом расчет не может быть положен в основу решения, в то время как каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается как на основания своих требований и возражений.

Заслуживают внимания доводы представителя ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд.

В силу ст. 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков, они могут быть восстановлены судом.

В соответствии с п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

В связи с изложенным, работник вправе обратиться в суд с иском о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы в любое время, если трудовые отношения не прекращены. При этом, спор об оспаривании результатов специальной оценки условий труда является индивидуальным трудовым спором и к нему применяется ст. 392 ТК РФ.

Как установлено, истец просил обязать ответчика провести повторную специальную оценку условий труда на закрепленном за ним автомобиле, с результатами СОУТ истец был ознакомлен 14.01.2015 года, информацию об изменении законодательства работодатель заблаговременно доводил до сведения работников, с иском Бурделя В.В. обратился только 25.10.2016 года, то есть, спустя почти два года, когда истец узнал о нарушении своего права.

В представленных стороной ответчика расчетных листках видны начисления и выплаченные суммы, истец, подписывая соглашения об изменении условий трудового договора, зная условия, не оспаривал их.

На основании изложенного, требования Бурделя В.В. удовлетворению не подлежат.

Поскольку основные требования удовлетворению не подлежат, не подлежит возмещению моральный вред.

Руководствуясь ст. ст. 194 – 199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении требований Бурделя ВВ к Обществу с ограниченной ответственностью «Газпром Добыча Надым» о защите трудовых прав – отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия в окончательной форме в суд Ямало – Ненецкого автономного округа с подачей жалобы через Надымский суд.

Председательствующий:

Мотивированное решение составлено 19 декабря 2016 года

Копия верна:                    судья Е.В. Миниханова

Решение не вступило в законную силу: 19.12.2016 год.

Подлинник решения суда хранится в деле № 2-2244/2016 в Надымском городском суде.