

Дело N 2 – 436\2020 УИД 76RS0022-01-2020-000094-16

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«01» июня 2020

Заволжский районный суд г. Ярославля в составе:

Председательствующего судьи Добровольской Л.Л.,

При секретаре Зуевой О.В.,

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску

Бакарева Александра Николаевича к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Ярославской области (ГБУЗ ЯО) «Клиническая больница № 3» о взыскании недополученной заработной платы, стимулирующей надбавки за интенсивность труда, компенсации морального вреда,

у с т а н о в и л:

Бакарев А.Н. с 01.07.1990 и по настоящее время работает в ГБУЗ ЯО «Клиническая больница № 3» в должности <данные изъяты>.

Бакарев А.Н. обратился в суд с иском к ГБУЗ ЯО «Клиническая больница № 3» об обязанности производства выплат недополученной заработной платы, стимулирующей надбавки за интенсивность труда, компенсации морального вреда; об обязанности предоставления автотранспортного средства.

В настоящем судебном заседании истец требования уточнил. Просил взыскать с ответчика в его пользу денежные средства в счет недополученной за октябрь, ноябрь, декабрь 2019 заработной платы – 26 985 руб. 87 коп., стимулирующей надбавки за интенсивность труда – 14 711 руб., компенсации морального вреда – 50 000 руб.; обязать предоставить автотранспортное средство. Требования обосновывал тем, что ответчик, как работодатель, не обеспечил надлежащие условия труда.

Представитель ответчика Берников И.Р. иск не признал, т.к. считает его не обоснованным и не подлежащим удовлетворению.

Заслушав истца, его представителя Арутюнян Г.Ю., изучив материалы дела, суд находит иск подлежащим частичному удовлетворению.

В судебном заседании установлены, а сторонами не оспаривались, следующие факты:

- истец с 01.07.1990 работает у ответчика в должности <данные изъяты>;

- за истцом индивидуально было закреплено автотранспортное средство: Автомашина1, гос.знак №;

- на основании распоряжения ДИЗО мэрии г. Ярославля за № 1870-р от 25.11.2019. автотранспортное средство ФИО7, гос.знак № списано по акту от 28.11.2019, как имущество, пришедшее в негодность и не подлежащее дальнейшей эксплуатации.

Истец выставил требование об обязанности ответчика предоставить (перераспределить) автотранспортное средство.

По сути, истец требует обязать ответчика осуществить в отношении него перемещение (ст. 72.1 ТК РФ).

Перемещение не влечет за собой изменения условий, зафиксированных сторонами в трудовом договоре. Смысл перемещения состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате.

Вопросы по отбору, расстановке, перемещению кадров с учетом их квалификации, опыта работы, целесообразности использования кадрового ресурса являются прерогативой работодателя. Право вмешиваться в планово-хозяйственную деятельность, формирование кадрового состава, распределение полномочий и должностных обязанностей между сотрудниками у суда отсутствует, так как данные вопросы относятся к исключительной компетенции органов управления хозяйствующего субъекта.

Требования истца об обязанности ответчика предоставить автотранспортное средство следует признать не обоснованными и оставить без удовлетворения.

Истец выставил требование о взыскании с ответчика денежных средств в счет недополученной стимулирующей надбавки за интенсивность труда за октябрь, ноябрь, декабрь 2019 в общей сумме 14 711 руб..

Представитель ответчика указал, что указанная стимулирующая надбавка не является обязательной выплатой и не входит в состав заработной платы.

Согласно ст. 1 ТК РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В ст. 2 ТК РФ изложены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ, работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно ст. 22 ТК РФ, работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и

работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В силу ст. 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В силу 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.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Согласно п. 8.2., 8.2.1. Положения об оплате труда работников ГБУЗ ЯО «Клиническая больница № 3», в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе выплата за интенсивность труда. Надбавка за интенсивность труда работникам подразделений медицинской организации устанавливается на основании служебной записки руководителей структурных подразделений.

По служебной записке руководителя АХО от 23.10.2019 надбавка за интенсивность труда истцу установлена в размере 70% (отсутствие ремонтов, мойки, погрузо-разгрузочных работ).

Представитель истца в судебном заседании пояснила, что истец, после списания его автотранспортного средства, каждый свой рабочий день не выполняет никаких трудовых функций (в том числе ремонт, мойка, погрузо-разгрузочные работы).

В соответствии с правовой позицией, изложенной в абз. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации», и по смыслу абз. 4 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно и по своему усмотрению поощряет работников за добросовестный эффективный труд. Такое поощрение является правом, а не обязанностью работодателя.

В силу норм трудового законодательства, премия является одним из видов поощрения работника за трудовые заслуги, и ее выплата является исключительной компетенцией работодателя. Работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества результатов труда, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, продолжительную безупречную работу, выполнение дополнительных поручений и другие случаи проявления активности работника. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, то есть безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа и иные достижения в работе.

Оценив все обстоятельства в их совокупности, суд приходит к выводу о том, что правовых оснований для удовлетворения иска в части взыскания стимулирующей надбавки за интенсивность труда не имеется.

Истец в исковом заявлении указал, что отсутствие автотранспортного средства лишило его возможности выполнения всего объема трудовых обязанностей. По сути, имеет место простой по вине работодателя, в связи с чем, оплата труда ответчиком произведена неверно.

Ответчик в письменных возражениях также указал на тот факт, что в результате списания автотранспортного средства имеет место простой, но не по вине работодателя.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и, исходя из положений ст. 163 ТК РФ, обеспечить нормальные условия для выполнения работником должностных обязанностей (норм труда).

В то же время в соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан выполнять установленные нормы труда (должностные обязанности). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) устанавливаются специальные правила оплаты труда, содержание которых зависит от причины невыполнения норм труда (должностных обязанностей).

Под невыполнением норм труда следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, а также недостижение установленного результата труда.

Согласно ч. 1 ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда или неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплачивается фактически проработанное время или фактически выполненная работа. В случае если исчисленная таким образом оплата окажется менее средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, работодатель обязан выплатить работнику исчисленную среднюю заработную плату.

При этом вина работодателя может заключаться либо в непредоставлении работы, либо в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда.

В судебном заседании бесспорно установлен тот факт, что с 28.11.2019 ответчиком, как работодателем, не предоставлено истцу, работающему в должности <данные изъяты>, автотранспортное средство.

При этом причины непредставления (отсутствие финансирования на приобретение нового автотранспортного средства и т.п.), не освобождает работодателя от обязанности обеспечить

работнику нормальные условия труда.

Таким образом, недоработка образовалась по вине ответчика, и подлежит оплате в соответствии с ч. 1 ст. 155 ТК РФ.

Суд не соглашается с доводами сторон о том, что имеет место простой, в связи с чем, для разрешения настоящего спора положения ст. 157 ТК не могут быть применимы.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. При этом обязанность доказать наличие указанных обстоятельств возлагается на работодателя (п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 за № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В судебном заседании установлено, что ответчиком не выносились какие-либо приказы об оплате труда истца в порядке, определенном ст. 157 ТК РФ.

Оценив все обстоятельства в их совокупности, суд приходит к выводу о том, что оплата труда истцу произведена не в полном объеме.

В соответствии с ч. 1 ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (абз. 2 ст. 139 ТК РФ).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с п. 9 Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 за № 922 (в ред. от 10.12.2016 г., далее также - Положение) средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно п. 2 выше указанного Положения, для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего

работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;
- в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
- г) заработная плата, выданная в неденежной форме;
- д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;
- е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;
- ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;
- з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;
- и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;
- к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;
- л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;
- н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Согласно п. 3 названного Положения, для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

В силу п. 5. Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода

исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, довод ответчика о том, что при подсчете среднего заработка суммы оплаты очередного отпуска, оплаты больничных листов должны исключаться, основан на законе.

Соответственно, сумма начисленной заработной платы и иных выплат, из которых должен быть исчислен среднедневной заработок для оплаты работы истца, составляет 235 086 руб. 57 коп.. При этом среднедневной заработок составит 1 181 руб. 33 коп. = (235086 руб. 57 коп. : 199).

Согласно учету отработанного времени истец отработал: в октябре 2019 - 7 дней; в ноябре 2019 - 8 дней; в декабре 2019 - 22 дня.

С учетом положений ч. 1 ст. 155 ТК РФ, истцу должны была быть начислена заработная плата:

- за октябрь 2019 в сумме 8 269 руб. 31 коп. (по факту начислена и выплачена в сумме 2 042 руб.);

- за ноябрь 2019 в сумме 9 450 руб. 64 коп. (по факту начислена и выплачена в сумме 2 333 руб. 60 коп.);

- за декабрь 2019 в сумме 25 989 руб. 26 коп. (по факту начислена и выплачена в сумме 7 452 руб.).

Таким образом, недоплата заработной платы составила 31 881 руб. 61 коп..

С учетом положений ч. 3 ст. 196 ГПК РФ, суд считает требования истца о взыскании с ответчика недополученной заработной платы в сумме 26 985 руб. 87 коп. обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Истец выставил требования о взыскании с ответчика денежных средств в счет компенсации морального вреда в сумме 50 000 руб..

В соответствии с положениями 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.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Истец в исковом заявлении указал, что виновные действия ответчика причинили ему нравственные страдания в виде душевных переживаний, повлекшие за собой физические страдания в виде ухудшения здоровья (повышение уровня сахара в крови).

Сторона истца не представила в суд доказательств наличия причинно-следственной связи между виновными действиями ответчика и ухудшением состояния здоровья истца.

Разрешая вопрос о взыскании компенсации морального вреда, учитывая степень и характер вины ответчика, степень и характер страданий истца, исходя из принципа разумности и справедливости, суд считает необходимым снизить размер компенсации морального вреда с 50 000 руб. до 15 000 руб..

Истец выставил требование о возмещении судебных издержек по оплате помощи представителя в общей сумме 15 000 руб..

В соответствии с положениями ч.1 ст. 88 ГПК РФ, судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно положениям ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 96 настоящего Кодекса. В случае если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований.

В соответствии с положениями ст. 100 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21.01.2016 за № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» разъяснено, что при неполном (частичном) удовлетворении требований расходы на оплату услуг представителя присуждаются каждой из сторон в разумных пределах и распределяются в соответствии с правилом о пропорциональном распределении судебных расходов (ст.ст. 98, 100 ГПК РФ).

Исходя из пропорционального соотношения общей суммы цены иска – 41 696 руб. 87 коп. и размера удовлетворенных исковых требований - 26 985 руб. 87 коп. следует, что истцу удовлетворено судом 65%.

Обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя, и тем самым - на реализацию требования статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Именно поэтому в ст. 100 ГПК РФ речь идет, по существу, об обязанности суда установить баланс между правами лиц, участвующих в деле.

Как установлено материалами дела интересы истца в суде первой инстанции представляла Арутюнян Г.Ю..

Представителем истца проведен правовой анализ спорных правоотношений, осуществлена



консультация, подготовлены процессуальные документы. Представитель истца участвовала в двух судебных заседаниях суда первой инстанции.

С учетом сложности данной категории дела, времени рассмотрения дела, иных обстоятельств дела, суд находит в разумных пределах взыскание с ответчика в пользу истца денежных средств на оплату услуг представителя в сумме 9 750 руб..

В соответствии со ст.ст. 155, 237 ТК РФ, руководствуясь ст.ст. 89, 103, 194 - 199 ГПК РФ, суд

р е ш и л:

Иск Бакарева Александра Николаевича к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Ярославской области (ГБУЗ ЯО) «Клиническая больница № 3» о взыскании недополученной заработной платы, стимулирующей надбавки за интенсивность труда, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области (ГБУЗ ЯО) «Клиническая больница № 3» в пользу Бакарева Александра Николаевича денежные средства в счет недополученной заработной платы за октябрь, ноябрь, декабрь 2019 в сумме 26 985 руб. 87 коп., компенсации морального вреда в сумме 15 000 руб., возмещения судебных расходов по оплате помощи представителя в сумме 9 750 руб., а всего 51 735 руб. 87 коп..

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области (ГБУЗ ЯО) «Клиническая больница № 3» в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации, госпошлину в общей сумме 1 309 руб. 60 коп..

Решение может быть обжаловано в течение месяца в Ярославский областной суд через Заволжский районный суд.

Судья Л.Л.Добровольская