КОПИЯ

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Киров 20 октября 2014 года

Ленинский районный суд г. Кирова Кировской области в составе
судьи Катаевой Е.В.,
при секретаре Григоровой О.А.
с участием представителя ответчика ОАО «Российские железные дороги» Фоминых В.И.
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4558/14 по иску [redacted] к ОАО «Российские железные дороги» о взыскании доплаты за работу с вредными условиями труда,

у с т а н о в и л:

Наговицын М.В. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» (далее ОАО «РЖД») о взыскании доплаты за работу с вредными условиями труда. В обоснование заявленных требований указал, что 15 мая 2014 г. он заключил трудовой договор №18-к с ответчиком, согласно которому с 01.05.2014 г. был принят на работу в ОАО «РЖД» на должность осмотрщика вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово - структурного подразделения Горьковской дирекции инфраструктуры - структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОАО «РЖД». В соответствии с данным трудовым договором был издан приказ о приеме на работу №773-к, сделана запись о приеме на работу в трудовую книжку. Согласно п. 7 трудового договора № 18-к от 15.05.2014 г. он принят на работу с вредными условиями труда. Наличие вредных условий труда при работе осмотрщиком вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово подтверждается картой аттестации рабочего места осмотрщика вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово № 43. Согласно данной карты осмотрщики вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово имеют вредные условия труда (класс условий труда 3.1., вредный производственный фактор - тяжесть труда), и в ней зафиксирована доплата за работу с вредными условиями труда в размере 12 %. Доплата осмотрщикам вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово за работу с вредными условиями труда в размере 12 % закреплена приказом начальника эксплуатационного вагонного депо Лянгасово № 1. В тоже время за работу в мае и июне 2014 г. ему не в полном размере была произведена плата за работу с вредными условиями труда: вместо 12 % от тарифной ставки ему выплачено только 4 % от тарифной ставки, что противоречит ст. 147 ТК РФ, приказу начальника

эксплуатационного вагонного депо Лянгасово № 1 от 09.01.2014. При этом всем другим работникам эксплуатационного вагонного депо Лянгасово, работающим в должности осмотрщик вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово, но принятым на работу до 01.01.2014 г., произведена оплата за работу с вредными условиями труда в мае и июне 2014 г. в размере 12 %. Считает, что все работники, работающие в должности осмотрщика вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово, имеют право на доплату в связи с вредными условиями труда в размере 12% от тарифной ставки независимо от времени приема их и работу, т.к. все они работают в одинаковых вредных условиях. Считает, что ему не была начислена доплата за работу с вредными условиями труда. С учетом удержания НДФЛ 13% (составляет 217,50 руб.) работодатель обязан ему произвести доплату за работу с вредными условиями труда в мае и июне 2014 г. в размере 1455,58 рублей. Данная обязанность работодателя возникает независимо от того, что в заключенном трудовом договоре №18-к от 15.05.2014. (п. 16 договора) зафиксирована доплата за работу с вредными условиями труда в размере только 4%, так как данное условие трудового договора в нарушение ст.ст. 64, 132 ТК РФ ограничивает его трудовые права в части оплаты труда по сравнению с действующими в эксплуатационном вагонном депо Лянгасово - структурном подразделении Горьковской дирекции инфраструктуры - структурном подразделении Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОАО «РЖД» правовыми нормами, регулирующими повышенную плату труда за работу с вредными условиями труда, в связи чем, при разрешении данного трудового спора применению подлежат действующие у работодателя локальные нормативные акты, принятые с учетом мнения представительного органа работников.

Просит взыскать с ответчика доплату за работу с вредными условиями труда в мае и июне 2014 г. в размере 1455,58 рублей.

В судебное заседание истец [redacted] не явился, просил дело рассмотреть в его отсутствие.

Представитель ответчика ОАО «РЖД» Фоминых В.И. в судебном заседании исковые требования не признала, суду пояснила, что 15.05.2014 г. ответчик заключил с [redacted] трудовой договор № 18-к, согласно которому [redacted] должен был выполнять работу осмотрщика вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово Эксплуатационного вагонного депо Лянгасово. Работа осмотрщика вагонов ПТО станции Лянгасово сопряжена с вредными условиями труда, что отражено в пункте 7 трудового договора о характеристике условий труда. В связи с наличием вредных условий стороны пришли к соглашению о доплате за работу с вредными условиями труда в размере 4 %. При подписании трудового договора [redacted] указал, что «с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда ознакомлен, трудовой договор на руки получил». На основании п.п. «а», ч. 2 пункта 16 трудового договора от 15.05.2014 г., Правил внутреннего

трудового распорядка, истцу производилась доплата за работу с вредными условиями труда в размере 4 %, что не противоречит требованиям ст. 147 ТК РФ и других законодательных актов, регулирующих вопросы оплаты труда с условиями, отклоняющимися от нормальных. Таким образом, условия трудового договора № 18-к от 15.05.2014 г. соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации, начисление и доплата в размере 4 % являются законными. Размеры компенсационных мер не могут быть снижены, если на момент вступления в силу закона «О специальной оценке условий труда» - по состоянию на 01.01.2014 г. они (компенсации) предоставлялись работнику, т.е. в отношении работника эти меры фактически реализовывались. [redacted] на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ не состоял в трудовых отношениях с ОАО «РЖД», доплаты ему не производились.

Кроме того, указала, что картой аттестации не устанавливается размер доплат, а устанавливается факт наличия и характер вредных условий труда, в связи с которыми впоследствии работодатель в предусмотренном законом порядке (путем издания локального акта) устанавливает конкретные компенсационные меры. Карта аттестации не является локальным нормативным актом. Дополнением от 07.05.2014 г. в Правила внутреннего трудового распорядка эксплуатационного вагонного депо Лянгасово Горьковской дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОАО «РЖД» лицам, заключившим трудовой договор после вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ, до проведения специальной оценки условий труда установлен размер доплаты за работу с вредными условиями труда - 4 % . В связи с чем, работодатель, на основании данных карты аттестации рабочего места о наличии вредных условий труда, обеспечил до проведения специальной оценки труда выполнение требований действующего законодательства, производя доплату не ниже установленного ст. 147 ТК РФ уровня - 4 % работнику, который ранее компенсацию не получал, так как по состоянию на 01.01.2014 г. в ОАО «РЖД» осмотрщиком вагонов не работал.

Выслушав представителя ответчика, допросив свидетеля, исследовав собранные доказательства, суд приходит к следующему.

Статьей 3 ТК РФ предусмотрено, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

Статьей 132 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

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.

Согласно ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере; минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» выплаты работникам филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ. Виды и размеры надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера работникам филиалов и структурных

подразделений ОАО «РЖД» определяет руководитель филиала, структурного подразделения ОАО «РЖД» или уполномоченное им лицо на основе настоящего Положения.

Как установлено в судебном заседании, 15.05.2014 г. между [redacted] и ОАО «РЖД» заключен трудовой договор № 18-к, по условиям которого [redacted] принят на работу осмотрщиком вагонов (5-го разряда) пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово г. Киров с тарифной ставкой 84 руб. 67 коп.

Работа осмотрщика вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово г. Киров сопряжена с вредными условиями труда, что отражено в пункте 7 трудового договора.

За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрена доплата в размере 4 %, о чем имеется указание в приказе о приеме [redacted] на работу № 773-к от 14.05.2014 г. С данным приказом [redacted] ознакомлен 14.05.2014 г.

Из представленных в материалы дела ведомостей по начисленной заработной плате [redacted] следует, что ему произведена доплата за работу с вредными условиями труда за май 2014 года в размере 335,29 рублей, за июнь 2014 года 501,25 рублей, что составило 4 % от тарифной ставки.

Согласно приказу ОАО «РЖД» № 1 от 09.01.2014 г. работникам эксплуатационного вагонного депо Лянгасово Горьковской дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктур – филиала ОАО «РЖД» установлены надбавки и доплаты, в частности осмотрщикам-ремонтникам вагонов, осмотрщикам вагонов ПТО Лянгасово и ПТО Балезино, ЛПТО Киров установлена надбавка за вредные условия труда в размере 12 %.

Данный приказ издан на основании карты аттестации рабочего места по условиям труда № 43, предусматривающей гарантии и компенсации работникам указанной профессии (осмотрщик вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (класс условий труда 3.1.), в том числе в виде повышения оплаты труда указанных работников на 12%.

С результатами оценки условий труда [redacted] ознакомлен 11.06.2014 года, о чем имеется указание в карте аттестации № 43.

С 01.01.2014 г. введен в действие Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», целью которого является регламентация, установление порядка проведения и критериев специальной оценки труда - единого комплекса последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия

на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. При этом введенный указанным законом порядок оценки условий труда является отличным от того, что был установлен ранее.

В соответствии с правовым регулированием, действующим с 01.01.2014 г. 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 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции до 01.01.2014).

Согласно ч. 4 ст. 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких, рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, в том числе и для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

В силу положений ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, законодатель определил, что при реализации компенсационных мер в переходный период порядок и условия осуществления таких мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не может быть ухудшен.

Из пояснений представителя ответчика следует, что надбавка [redacted] в размере 4 %, установленная трудовым договором и дополнением к Правилам внутреннего трудового распорядка, производится на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 г № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», вступившего в силу с 1 января 2014 года. Поскольку [redacted] принят на работу 15.05.2014 г., установленные на предприятии доплаты за вредные условия труда на него не распространяются.

Допрошенная в качестве свидетеля начальник планово-экономического отдела эксплуатационного вагонного депо Лянгасово Горьковской дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД» Багина С.Н., суду пояснила, что в соответствии с информационным письмом вице- президента ОАО «РЖД» Д.С. Шаханова о реализации требований ФЗ № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. в части предоставления компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, вновь принятые работники имеют право на доплату за вредные условия труда в размере 4 %. Надбавка, установленная для данной категории работников до 01.01.2014 года в размере 12% на [redacted] не распространяется.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В соответствии с коллективным договором ОАО «РЖД» на 2014 – 2016 годы работодатель обязан устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, повышенную оплату труда в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в

Российской Федерации, локальными нормативными актами компании, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Пунктом 4.1 Положения о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» предусмотрено, что в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты в размере от 4 % до 24 % тарифной ставки (оклада). Конкретные размеры доплат устанавливаются трудовым договором по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с установленным в ОАО «РЖД» порядком.

Как следует из представленного в материалы дела письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.07.2014 года, при установлении гарантий и компенсаций должны учитываться положения части 3 ст. 15 ФЗ № 421-ФЗ, согласно которым при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной средств и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, установленная трудовым договором и дополнением к Правилам внутреннего трудового распорядка надбавка в размере 4 % противоречит действующему законодательству, т.к. в отношении рабочего места осмотрщика вагонов эксплуатационного вагонного депо была проведена аттестация рабочего места, определяющая соответствующие надбавки к зарплате в размере 12 %, в связи с чем, работодатель должен был использовать результаты аттестации рабочего места, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При этом, доводы ответчика о том, что результат ранее проведенной аттестации рабочих мест и приказ начальника эксплуатационного вагонного депо Лянгасово ОАО «РЖД» № 1 от 09.01.2014 г. на [redacted] не распространяются, так как он принят на работу после 01.01.2014 г. (даты вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), суд находит несостоятельными, так как предоставление истцу компенсационных мер за работу во вредных условиях труда в переходный период с 01.01.2014 г. в виде доплаты в размере 4 %, вместо 12 %, установленной на предприятии работникам аналогичной профессии, создает неравенство при реализации указанных прав истцом по

отношению к другим работникам ответчика, получающим иную доплату по аналогичному рабочему месту, что недопустимо с точки зрения Конституции РФ и трудового законодательства.

[redacted] принят на работу осмотрщиком вагонов пункта технического обслуживания вагонов станции Лянгасово эксплуатационного вагонного депо Лянгасово г. Киров, его работа сопряжена с вредными условиями труда, в связи с чем, он имеет право на доплату за работу с вредными условиями труда в размере, установленном на основании приказа начальника эксплуатационного вагонного депо Лянгасово ОАО «РЖД» № 1 от 09.01.2014 г., то есть - 12 %.

Учитывая изложенное, суд находит исковые требования [redacted] подлежащими удовлетворению, с ответчика подлежит взысканию в пользу истца доплата за работу с вредными условиями труда за май 2014 г., июнь 2014 г. в размере 1455,58 рублей (670,59 руб. (надбавка за май 2014 г.) + 1002,49 руб. (надбавка за июнь 2014 г.) – 217,50 руб. (НДФЛ).

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход Муниципального образования «Город Киров» подлежит взысканию государственная пошлина в размере 400 руб.

Руководствуясь ст.ст. 194, 198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

Исковые требования [redacted] удовлетворить.

Взыскать с ОАО «Российские железные дороги» в пользу [redacted] доплату за работу с вредными условиями труда за май, июнь 2014 года в сумме 1445 рублей 58 копеек.

Взыскать с ОАО «Российские железные дороги» госпошлину в доход бюджета Муниципального образования «Город Киров» 400 рублей.

Решение может быть обжаловано в Кировский областной суд в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Судья Катаева Е.В.

Ленинский районный суд г. Кирова
КОПИЯ ВЕРНА
Судья
Секретарь суда