

Дело № 2- 4331/2019

УИД 21RS0023-01-2019-004916-48

## РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

11 октября 2019 года г. Чебоксары

Ленинский районный суд г. Чебоксары в составе: председательствующего судьи Шопиной Е. В., с участием представителя истицы Ивановой О. В. Оленова Д. А., представителя ответчика Молькова М. В., при секретаре судебного заседания Петровой Н. Б., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Ивановой Ольги Владимировны к Акционерному обществу «Железобетонные конструкции № 1» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда, взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда

установил:

Иванова О. В. обратилась в суд с иском к Акционерному обществу «Железобетонные конструкции № 1» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда, взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда. Исковые требования мотивированы следующим.

Истица работает у ответчика в должности ----- с дата. дата истица написала заявление на имя директора общества о том, что будет отсутствовать в первой половине дата в связи с семейными обстоятельствами; устно пояснила директору о том, что в этот день будет вставать на учет по беременности.

дата истица предупредила своего непосредственного руководителя о том, что будет отсутствовать какое-то время в течение следующего рабочего дня дата для планового посещения больницы. В связи с тем, что плановые медицинские мероприятия затянулись, она не смогла прийти на работу в этот день и снова вечером по телефону предупредила своего непосредственного руководителя о том, что дата она записалась на прием к окулисту. После посещения врача дата истица вышла на работу, однако руководитель отдела кадров предложила ей написать заявление на предоставление административного отпуска задним числом в связи с отсутствием на работе дата. дата директор потребовал истицу написать объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте дата. Истица написала объяснительную и приложила к ней справки о посещении врача с указанием даты и времени посещения и копии медицинских документов.

По мнению истицы, указанные события положили начало дискриминации по отношению к истице в связи с её беременностью. Директор общества стал проявлять недовольство тем, что истица пользуется своими правами, предоставленными ТК РФ, и не оформляет отгулы за свой счет для посещения больницы, стал

занижать истице размер премии. Данные действия работодателя повлекли причинение истице материального и морального вреда. Материальный вред выразился в занижении премии за период с дата по дата года. Поскольку ранее истице начислялась премия в размере не менее 100% от окладной части, определенной пропорционально отработанному времени, то она полагает, что снижение премии является незаконным. Размер материального ущерба составляет 12059 руб.19 коп., в том числе за дата в сумме 2050 руб.32 коп., за дата в сумме 3624 руб. 01 коп., за дата в сумме 1919 руб. 58 коп., за дата в сумме 4465 руб.28 коп.

Моральный вред выразился в следующем. В результате незаконных действий работодателя ухудшилось самочувствие истицы, и истица была госпитализирована дата с угрозой выкидыша. После выписки дата директор общества дал понять, что отношение к истице лучше не стало, дата истица была вновь госпитализирована с кровотечением и угрозой выкидыша, находилась на стационарном лечении по дата. дата истица, получив расчетный лист за дата, где её заработная плата была урезана в премиальной части более чем за дата.

дата истица, поняв, что действия работодателя опасно влияют на её здоровье и здоровье её будущего ребенка и могут повлечь выкидыш, она сообщила врачу о проблемах со здоровьем и трудовой деятельностью. Врач дала ей заключение ----- от дата на «легкий труд», указав в нем, что ей необходима работа в соответствии с разделом 4 СанПин 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». Поскольку перед приемом врача у истицы стал снова болеть живот, истица дата была вновь госпитализирована с угрозой выкидыша, находилась на стационарном лечении по дата. дата истица обратилась с заявлением на имя директора общества о предоставлении ей работы в соответствии со ст. 254 ТК РФ и медицинским заключением, исключающей неблагоприятные факторы. Также она уведомила работодателя о приостановлении работ в связи с применением самозащиты трудовых прав до оборудования рабочего места в соответствии с СанПин 2.2.0.555-96. В ответ работодатель отказался признавать несоответствие её рабочего места данным правилам. Вследствие этого истица обратилась в прокуратуру Ленинского района г. Чебоксары, в отношении работодателя было возбуждено административное производство по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, директор общества был привлечен к административной ответственности в виде штрафа. Также по обращению истицы директор был привлечен к дисциплинарной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, истица по данным делам была признана потерпевшей.

Истица просила суд признать её подвергнутой дискриминации в связи с беременностью, взыскать с ответчика материальный вред в сумме 12 059 руб.19 коп.и компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В судебном заседании представитель истицы Ивановой О. В. Оленов Д. А. исковые требования поддержал по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика Мольков М. В. исковые требования не признал, указав на отсутствие дискриминации истицы. Пояснил, что снижение премии было вызвано отсутствием прибыли на предприятии, а также явилось причиной ухудшения показателей истицы по продажам.

Третье лицо ГИТ в ЧР явку своего представителя в судебное заседание не обеспечило.

Суд, заслушав доводы сторон, показания свидетеля Данилова А. Н., исследовав письменные доказательства, приходит к следующему.

Из материалов гражданского дела следует, что истица работает у ответчика в должности ----- по трудовому договору ----- от дата. В трудовом договоре истице был установлен должностной оклад в размере ----- руб., при этом выплата заработной платы в трудовом договоре установлена 10 и 25 числа каждого месяца.

Из расчетных листков истицы усматривается, что в составе заработной платы истице выплачивались ежемесячные премии. В период с дата по дата истице выплачивались премии в размере 100% от окладной части заработной платы, в дата была выплачена премия в размере 80% от окладной части за 18 рабочих дней, в дата – в размере 50% за 16 рабочих дней, в дата – в размере 65% за 8 рабочих дней, в дата – 0% за 8 рабочих дней.

Действующим у работодателя Положением о материальном стимулировании руководителей, специалистов и служащих, с которым истица была ознакомлена под роспись, предусмотрено премирование работников с целью повышения материальной заинтересованности работников в добросовестном выполнении своих трудовых обязанностей, предусмотрено, что премирование работников предприятия производится из фонда заработной платы за счет себестоимости при условии добросовестного, полного и своевременного выполнения работниками своих обязанностей( п. 3).

Премирование работников производится только при наличии у предприятия необходимых денежных средств ( п. 4).

Основанием для начисления премии работнику является оценка его труда непосредственным руководителем, а также вышестоящими руководителями на основании данных производственной, бухгалтерской и других видов отчетности, а также иных сведений о его работе ( п. 5).

При принятии руководителем решения о сумме премирования работника за месяц учитываются, показатели, перечисленные в п. 6 Положения.

В п. 7 Положения указано, что премия определяется в процентном отношении к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время.

В п. 13 Положения приведен перечень случаев, когда премия работнику не начисляется: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, привлечение к административной ответственности за хулиганство или нарушение общественного порядка, привлечение к уголовной ответственности.

Начисление премии по показателям премирования производится в месяце, следующем за отчетным( п. 14).

Решение о размере премии сотруднику по итогам месяца принимает его непосредственный руководитель и оформляет это решение в виде служебной записки на имя своего непосредственного руководителя.

Генеральный директор общества вправе уменьшить или увеличить размер премии сотруднику, установленный его непосредственным руководителем.

Решение о начислении и выплате премии по результатам месяца оформляется приказами генерального директора с указанием сумм премии по каждому работнику с конкретной оценкой результатов его работы ( п. п. 15, 19, 20).

Постановлением Государственной инспекции труда в Чувашской Республике от дата по делу об административном правонарушении директор общества ФИО8 был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за привлечение истицы, находящейся в состоянии беременности, в нарушение ст. 259 ТК РФ к работе в выходной день.

Постановлением Государственной инспекции труда в Чувашской Республике от дата по делу об административном правонарушении директор общества ФИО8 был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ за неознакомление с картой специальной оценки рабочего места в нарушение ст. 22 ТК РФ и п. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Постановлением Государственной инспекции труда в Чувашской Республике от дата по делу об административном правонарушении директор общества ФИО8 был привлечен к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение п. 1,2 ст. 254 ТК РФ – невыплату среднего заработка женщине, освобожденной от работы с сохранением среднего заработка, до предоставления другой работы, исключающей воздействие вредных производственных факторов.

В силу статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих Запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений основывается на Всеобщей декларации прав человека (статья 2 (Приложение N 30)), Международном пакте от 16.12.1966 года "Об экономических, социальных и культурных правах" (пункт 2 статьи 2 (Приложение N 31)), а также Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" от 25.06.1958 года (Приложение N 32) (далее Конвенция).

В пункте 1 ст. 1 Конвенции дано определение понятия "дискриминация в сфере труда" - это всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий, определяемое соответствующим государством по результатам консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Запрет на дискриминацию в сфере труда предусмотрен ст. 3 Трудового кодекса РФ и согласуется с положениями статей 19, 37 Конституции Российской Федерации.

В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) отражено, что окончательное решение о том имела ли место дискриминация в каждом конкретном случае, принимается судом.

Истица требование о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда связала с требованиями работодателя дать объяснения о причинах отсутствия работном месте, недовольством директора нахождением её в состоянии беременности, нарушениями её прав, установленными по делам об административных правонарушениях, а также со снижением размера премирования.

Однако контроль со стороны работодателя по вопросам соблюдения действующих у работодателя Правил внутреннего распорядка, выяснение причин отсутствия работника на работе дата и в другие дни в периоды, указанные истицей как посещение поликлиники, высказывания руководителя ответчика о недовольстве отсутствием истицы на работе, не могут расцениваться как дискриминация, поскольку работник обязан сообщать работодателю о причинах отсутствия на работе и представлять документы, подтверждающие наличие уважительных причин отсутствия на работе.

Также суд не может расценивать как факт дискриминации в отношении истицы и премирование истицы не на 100%, а на меньший процент от окладной части заработной платы, поскольку трудовой договор, локальные нормативные акты работодателя не содержат норм, обязывающих работодателя ежемесячно выплачивать истице премию в каком – либо размере; уменьшение размера премии по сравнению с периодом дата ответчик обосновал наличием тяжелого материального положения предприятия и снижением эффективности работы истицы в сфере продаж, что подтверждается данными об анализе продаж, бухгалтерской отчетностью о наличии убытков, показаниями непосредственного начальника истицы ФИО7 о том, что с наступлением беременности истицы большую часть её обязанностей выполняли другие работники отдела продаж.

Постановления о привлечении работодателя к административной ответственности за привлечение истицы к работе в выходной день, за невыплату ей среднего заработка за время освобождения от работы с сохранением среднего заработка, до предоставления другой работы, исключающей воздействие вредных производственных факторов, незнакомление с результатами специальной оценки рабочего места сами по себе также не означают дискриминации истицы по мотиву беременности, поскольку свидетельствуют о недостаточном знании сотрудниками ответчика норм действующего трудового законодательства, о чем свидетельствует наличие в производстве Ленинского районного суда г. Чебоксары гражданских дел по искам других работников о защите трудовых прав, не связанных с состоянием беременности. Кроме того, вопросы ознакомления с картой специальной оценки, выплаты среднего заработка за определенный период, который ответчик посчитал прогулом, не связаны с беременностью истицы.

При указанных выше обстоятельствах суд приходит к выводу, что факты дискриминации в трудовых отношениях в отношении истицы не нашли своего подтверждения.

Требование истицы о взыскании премии удовлетворению не подлежит, поскольку, как указано выше, определение размера текущего премирования относится к исключительной компетенции работодателя и производится работодателем в порядке, предусмотренном вышеназванным Положением о премировании. В данном случае истица как работник лишена права самостоятельно устанавливать себе

размер премирования, о чем она, по существу, просит в исковом заявлении. Лишен таких полномочий и суд при рассмотрении данного дела.

Вместе с тем, установление истице размера премии в сентябре 2018 года в размере 0% от окладной части заработной платы произведено безмотивно, в нарушение п. 13 Положения, что может явиться основанием для взыскания компенсации морального вреда.

Оценивая требование истицы о взыскании компенсации морального вреда, причиненного нарушением её трудовых прав, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации морального вреда определяются судом.

Учитывая, что судом установлено нарушение трудовых прав истицы, что подтверждается вступившими в законную силу постановлениями по делам об административных правонарушениях, что причинило истице моральный вред и вызвало необходимость обращения в различные контролирующие инстанции и в суд, истица была необоснованно лишена премии в сентябре 2018 года; суд приходит к выводу о частичной обоснованности требований о взыскании компенсации морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывает обстоятельства нарушений трудовых прав истицы, характер нравственных страданий истицы и, исходя из требований разумности и справедливости, считает отвечающим критерию разумности и адекватным нарушениям размер компенсации в 5 000 руб. При этом суд учитывает недоказанность доводов истицы о дискриминации в связи с беременностью; об ухудшении состояния здоровья и тяжелого протекания беременности исключительно по вине ответчика, поскольку из представленных истицей медицинских документов не видны предшествующие диагнозы истицы; сведения об ухудшении состояния здоровья в анамнезе при оформлении медицинской карты указаны врачом со слов самой истицы. Также суд учитывает доказанность нарушений прав истицы, установленных вышеназванными постановлениями по делам об административных правонарушениях. Поэтому суд требования истца о взыскании компенсации морального вреда удовлетворяет частично, отказывая истцу в удовлетворении его требования о взыскании компенсации морального вреда в остальной части.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ суд взыскивает с ответчика в доход бюджета г. Чебоксары государственную пошлину в сумме 300 руб., размер которой определен исходя из наличия одного требования нематериального характера.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ суд

решил:

Исковые требования Ивановой Ольги Владимировны к Акционерному обществу «Железобетонные конструкции № 1» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда, взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с Акционерного общества «Железобетонные конструкции № 1» в пользу Ивановой Ольги Владимировны компенсацию морального вреда в размере 5000 (пять тысяч) руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований Ивановой Ольги Владимировны к Акционерному обществу «Железобетонные конструкции № 1» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда, взыскании материального ущерба, остальной части компенсации морального вреда отказать.

Взыскать с Акционерного общества «Железобетонные конструкции № 1» в доход бюджета г. Чебоксары государственную пошлину в размере 300 (триста) руб.

На решение суда могут быть поданы апелляционные жалобы в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики через Ленинский районный суд г.Чебоксары в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Председательствующий судья Шопина Е. В.

Мотивированное решение суда изготовлено 18 октября 2019 года.