ТРУДОВОЙ СПОР: РАБОТНИК VS НАНИМАТЕЛЬ

При разрешении трудовых споров работники в случае нарушения своих прав в 3-месячный срок могут обратиться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд.



Евгений ЕРОХИН,
юрист

Так, в комиссию по трудовым спорам ОАО «М» (далее - КТС) с заявлением о восстановлении нанимателем нарушенных прав обратился Д., работавший с 03.02.2014 г. по 29.07.2015 г. начальником отдела гарантийного и послегарантийного обслуживания техники ОАО «М».

ПРЕТЕНЗИИ БЫВШЕГО РАБОТНИКА

В заявлении работник указал на неправомерное лишение его вознаграждения по результатам работы за 2014 г. и премиальных выплат за июнь и июль 2015 г., доплаты за совмещение руководства участком по ремонту техники за июль 2015 г. (далее - доплата за совмещение); снижение надбавки за высокие достижения в труде за июль 2015 г., которая составила 5% должностного оклада вместо положенных 20%.

Кроме того, заявитель отметил, что наниматель не произвел полный окончательный расчет, полагающийся при увольнении, поэтому должен понести ответственность, предусмотренную ст. 78 ТК.

ПОЧЕМУ ПРАВ НАНИМАТЕЛЬ?

КТС отказала в удовлетворении всех требований заявителя, обосновав вынесенное решение следующими доводами.

1. О невыплате вознаграждения по итогам работы за 2014 г.

Ст. 242 ТК установлен срок обращения за разрешением трудового спора (в течение 3 месяцев со дня, когда заявитель узнал или должен был узнать о нарушении своих прав).

Согласно приказу №179 от 16.04.2015 г. за наличие дисциплинарных взысканий в 2014 г. заявителю был снижен размер указанного вознаграждения на 100%. Однако после ознакомления он не был обжалован в установленный законом срок. Основания для восстановления пропущенного срока отсутствуют.

2. О невыплате премиальных выплат за июнь и июль 2015 г.

В соответствии с приказом №329/1 от 31.07.2015 г. работникам отдела гарантийного и послегарантийного обслуживания техники выплачена премия за июнь 2015 г. в размере 35% должностного оклада, которой заявитель не был лишен. С учетом этого ему выплачена сумма в размере 1 933 037 руб., в том числе премия за июнь 2015 г. в сумме 866 720 руб.

Решение о выплате премии за июль 2015 г. нанимателем не принималось, так как согласно п. 5.2 Положения об оплате труда и премировании работников ОАО «М» (далее - Положение) премирование за производственно-финансовые показатели работников всех подразделений производится за фактически отработанное время за месяц, предшествующий месяцу, за который начисляется зарплата, при условии выполнения доведенных основных показателей прогноза социально-экономического развития в целом по предприятию и с учетом итогов работы подразделений.

> Согласно п. 36 Рекомендаций, утвержденных постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.02.2012 г. №29, премии за отчетный период должны выплачиваться работникам, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчетного периода одновременно с выдачей зарплаты в сроки, установленные коллективным договором.

Согласно п. 36 Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.02.2012 г. №29, премии за отчетный период должны выплачиваться работникам, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчетного периода одновременно с выдачей зарплаты в сроки, установленные коллективным договором.

3. О снижении надбавки за высокие достижения в труде за июль 2015 г. с 20 до 5% должностного оклада.

Согласно п. 4.1 Положения надбавка за высокие достижения в труде может быть снижена или отменена полностью по решению директора предприятия.

Здесь же указано, что данная надбавка устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных и инициативных работников, добросовестно исполняющих функциональные обязанности. Максимальный размер надбавки для начальников отделов ограничен 20% должностного оклада, при этом ее минимальный размер Положением не определен.

Как было установлено КТС, заявитель подал директору предприятия список работников возглавляемого подразделения на установление им надбавки за высокие достижения в труде и ходатайствовал об установлении ему надбавки в размере 20%, которая реально составила только 5% должностного оклада.

Поскольку минимальный размер указанной надбавки не установлен Положением, а также учитывая, что его определение предоставлено директору предприятия, КТС не выявила нарушений.

4. О лишении доплаты за совмещение за июль 2015 г.

Согласно п. 4.2 Положения на предприятии могут устанавливаться различные виды доплат, в том числе при совмещении должностей и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

В п. 4.3 Положения записано, что указанные доплаты оформляются приказом директора предприятия.

В соответствии с приказом №50-к от 23.03.2015 г. исполнение обязанностей уволенного работника с 23.03.2015 г. возложено на заявителя с доплатой в размере 30% должностного оклада. Как было установлено КТС, она была включена в расчетный листок за июль 2015 г. 24.08.2015 г. двумя платежными поручениями ему была выплачена сумма в размере 1 933 037 руб., в том числе доплата в сумме 916 287 руб.

5. О неосуществлении полного окончательного расчета с заявителем.

В соответствии с приказом №145-к от 28.07.2015 г. заявитель был уволен с работы 29.07.2015 г.

Согласно ст. 77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения.

Денежные средства в размере 2 172 419 руб., составляющие окончательный расчет, перечислены в банке на картсчет заявителю 29.07.2015 г. в 15.27. При этом платеж проведен банком только на следующий день в 08.36.

Денежные средства в размере 916 287 руб., составляющие доплату за июль 2015 г., перечислены на картсчет заявителю дважды 24.08.2015 г. Платеж проведен в тот же день.

Премии за июнь и июль 2015 г. относятся к выплатам стимулирующего характера и выплачиваются в ином порядке, чем другие части заработной платы. Поэтому они правомерно не вошли в окончательный расчет.

Ст. 242 ТК установлен срок обращения за разрешением трудового спора (в течение 3 месяцев со дня, когда заявитель узнал или должен был узнать о нарушении своих прав).

6. О применении к нанимателю ответственности, предусмотренной ст. 78 ТК.

Согласно ст. 78 ТК, в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные ч.1 ст. 77, причитающихся на день увольнения сумм работник имеет право взыскать с него средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Платеж на сумму 2 172 419 руб. проведен не в день перечисления, а только 30.07.2015 г., так как операционный банковский день завершается в 15.30.

С учетом того, что все необходимые документы для расчета с заявителем были переданы в течение операционного банковского дня, нанимателем не допущена просрочка при окончательном расчете заявителю.

В отношении сроков перечисления доплаты за совмещение КТС отметила следующее.

Согласно электронному письму банка от 30.07.2015 г. в этот день налоговый орган ввел ограничения (арест) по счетам нанимателя, приостановив банковские операции по всем его счетам, а также ввел ограничения на платежи в виде запрета проводки платежей, кроме бюджетных. После того как указанные ограничения были сняты, наниматель смог распоряжаться поступающими на счет суммами и 24.08.2015 г. перечислил заявителю указанную доплату в размере 916 287 руб.

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, КТС решила, что вина нанимателя в несвоевременном перечислении заявителю указанных средств отсутствует.

