

Конкретные примеры судебной практики

ВЫПУСК XV

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ЧЛЕНОВ ГМПР



Москва
2021

УВАЖАЕМЫЕ ТОВАРИЩИ!

Центральный Совет ГМПР предлагает вашему вниманию пятнадцатый выпуск брошюры «Правовая защита членов ГМПР».

В сборнике собраны примеры юридической защиты членов профсоюза: восстановление на работе, отмена дисциплинарных взысканий, назначение досрочных трудовых пенсий, компенсация морального вреда и другие.

Предлагаем использовать примеры, приведенные в брошюре, для информирования членов профсоюза, размещения в информационных материалах ваших организаций, а также в практической деятельности по защите прав и интересов членов ГМПР.

Ваши отклики просим направлять в юридический отдел ЦС ГМПР по адресу:

Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
телефоны: (495) 692-52-68, 692-32-93,
факс: (495) 692-14-23.

Заместитель
председателя
профсоюза



А.В. Шведов

Восстановление на работе.....	3
Взыскание недоначисленной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы и денежной компенсации морального вреда	15
Отмена дисциплинарного взыскания, взыскание премии	18
Взыскание страховой выплаты в связи с несчастным случаем на производстве.....	22
Взыскание компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием.....	25
Мировое соглашение.....	27
Включение в специальный трудовой стаж периода работы, перерасчет пенсии	28
Назначение досрочной трудовой пенсии.....	32
Присвоение звания «Ветеран труда».....	36

Восстановление на работе

Г. обратился в Судебную коллегия по гражданским делам Белгородского областного суда с апелляционной жалобой на решение Яковлевского районного суда Белгородской области от 27 февраля 2020 года по иску к ООО «Корпанга» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Согласно материалам дела 1 июня 2019 года между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, по условиям которого Г. был принят на участок по ремонту горного оборудования на должность электрогазосварщика 5 разряда с полным рабочим днем на подземных работах. Местом его работы являлся рудник (шахта). При заключении договора Г. принял на себя обязанность по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, выполнению требований приказов, распоряжений, иных локальных нормативных актов работодателя, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

15 ноября 2019 года был установлен факт курения истца в людской вагонетке на горизонте – 425 м рудника. Это обстоятельство подтверждено докладной запиской заместителя по ремонтам от 16 ноября 2019 года и объяснениями самого Г.

При таких обстоятельствах судебная коллегия не нашла оснований не согласиться с выводом в решении суда об имевшем месте со стороны истца нарушении трудовой дисциплины.

Однако в силу части 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет представительного органа работников.

Поэтому доводы жалобы о нарушении работодателем требований вышеприведённой нормы трудового законодательства при увольнении Г. заслуживают внимания.

Дисциплинарный проступок обнаружен 15 ноября 2019 года. До момента увольнения Г. (17 января 2020 года) прошло 64 календарных дня и, не считая нахождения истца на больничном в течение 22 дней, увольнение совершено после 44 календарных дней с момента обнаружения проступка.

Согласно представленным доказательствам 16 ноября 2019 года директор по ремонтам был проинформирован о случившемся. С 4 декабря по 25 декабря 2019 года истец находился на больничном. 30 декабря 2019 года от него затребовано объяснение, в котором Г. признал факт курения.

9 января 2020 года в адрес предприятия поступило пояснение командира взвода Яковлевского ВГСВ о возможных последствиях курения в шахтах, которое, по существу, не является экспертным заключением.

Из протокола заседания комитета по охране труда предприятия от 10 января 2020 года следует, что истцом допущено грубое нарушение требований охраны труда, которое могло повлечь за собой тяжкие последствия: несчастный случай на производстве, аварию.

Доказательств проведения какого-либо дополнительного расследования по допущенному со стороны истца нарушению, необходимости и целесообразности его проведения в материалы дела не представлено, в связи с чем оснований согласиться с выводом в судебном постановлении относительно соблюдения порядка увольнения Г. судебная коллегия не нашла.

Несмотря на то, что соблюдение срока увольнения являлось юридически значимым по настоящему делу и подлежало доказыванию стороной ответчика, им соответствующих доказательств не представлено.

Не был признан убедительным вывод суда об ознакомлении Г. с Инструкцией по охране труда для работников, занятых на подземных работах от 13 июня 2019 года, поскольку в журнале инструктажа на рабочем месте Г. расписался за проведенный инструктаж 1 июня 2019 года.

Вывод об ознакомлении истца с ранее действующей аналогичной Инструкцией ИОТ-01-2018 нельзя признать верным, поскольку она действовала в АО «Яковлевский ГОК», в котором Г. работал до увольнения по собственному желанию. С ответчиком у истца возникли новые трудовые отношения.

Г. также вменяется нарушение пунктов 4.3 и 4.19 Правил внутреннего трудового распорядка. Однако в материалах дела отсутствуют доказательства ознакомления истца с данными Правилами. При таких обстоятельствах ответчиком в нарушение статей 22 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации не было произведено ознакомление Г. в установленном порядке ни с Инструкцией, ни с ПВТР.

Также работодатель не представил доказательств, свидетельствующих о том, что при наложении взыскания учитывалось предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В судебном заседании представитель ответчика пояснил, что ранее имели место аналогичные нарушения со стороны других работников, однако принимались менее строгие меры воздействия, решение об увольнении принято лишь в отношении Г. Аналогичные пояснения дал свидетель К. – член Комитета по охране труда.

Согласно материалам дела на иждивении истца находится двое несовершеннолетних детей. Квартира, в которой проживает семья, приобретена в ипотеку, увольнение приведет к невозможности производить кредитные платежи банку; с

учетом возраста истца (51 год) возникнут проблемы с трудоустройством.

Также не учтено предыдущее поведение истца. В деле имеется коллективное письмо, подписанное работниками участка ремонта горного оборудования, подтверждающее, что истец характеризуется положительно и допустил разовое нарушение. Данному письму какой-либо оценки в решении суда не дано. Однако была принята во внимание отрицательная характеристика, подписанная вышестоящим руководителем. С этой характеристикой Г. не был ознакомлен. Отсутствует дата ее написания, к ходатайству о расторжении трудового договора и приказу о прекращении трудовых отношений она не прилагалась, как и иные документы о предшествовавшем поведении истца и отношении его к работе.

Принимая во внимание приведенные обстоятельства, Судебная коллегия решение Яковлевского районного суда Белгородской области от 27 февраля 2020 года по иску Г. к ООО «Корпанга» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отменила. Признала незаконным приказ об увольнении, недействительной запись в трудовой книжке Г., восстановила его на работе. Также взыскала с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 171 527 руб.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Белгородской области А. Никитский.

Г. обратился в Metallургический районный суд г. Челябинска с иском к ПАО «Челябинский металлургический комбинат» (ПАО «ЧМК») об отмене приказа о дисциплинарном наказании, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула.

Судом установлено, что Г. принят на работу в ПАО «ЧМК» на должность подручного сталевара электропечи участка агрегата ковш-печь №1 с 18.06.2019 г.

Согласно акту от 12.06.2020 г., составленному в 15 ч. 00 мин. истец отсутствовал на рабочем месте с 07 ч. 30 мин. до 19 ч. 30 мин. (в течение рабочего дня).

16.06.2020 г. у Г. была затребована объяснительная, 19.06.2020 г. составлен акт о непредоставлении объяснения.

Приказом от 26.06.2020 г. истец уволен за прогул.

Согласно содержанию трудового договора от 18.06.2019 г. Г. устанавливался двухсменный четырехбригадный график с продолжительностью рабочей смены: с 07 ч. 30 мин. до 19 ч. 30 мин., с 19 ч. 30 мин. до 07 ч. 30 мин.

Из пояснений истца следует, что 12.06.2020 г. он пришел на работу к проходной ПАО «ЧМК». Однако его электронный пропуск был заблокирован, поэтому он не был допущен на рабочее место сотрудниками охраны.

Из выкопировки журнала событий за этот день следует, что истец, начиная с 06 ч. 46 мин. 12.06.2020 г. пытался пройти на территорию предприятия, но его пропуск был заблокирован.

Истцом была представлена копия служебной записки сменного мастера о том, что утром 12.06.2020 г. ему поступил телефонный звонок от Г., который сообщил, что утром на проходной у него не сработал пропуск. Охрана его не пропустила. После обеда, ближе к 14–15 часам, он получил информацию о том, что был сбой. Когда дозвонился до истца, тот уже не успевал приехать на работу.

Свидетель, допрошенный в судебном заседании, подтвердил сведения, указанные им в служебной записке и дополнительно пояснил, что сообщил истцу о необходимости явиться на работу ориентировочно в период с 16 до 17 часов.

По запросу суда ООО «Т2 Мобайл» предоставлена информация о соединениях между абонентами и/или абонентскими устройствами абонента Г., из которой следует, что 12.06.2020 г. истец осуществлял телефонные звонки, находясь по адресу регистрации ПАО «ЧМК».

При таких обстоятельствах суд не усматривает вины Г. в совершении прогула. Работодатель не обеспечил доступ истца на предприятие, в связи с чем истец не смог пройти на свое рабочее место для исполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, начиная с 16.06.2020 г. истец находился на больничном, следовательно работодатель уволил его в период временной нетрудоспособности.

Довод ответчика о том, что истец, злоупотребляя правом, не сообщил о наличии листка нетрудоспособности на момент его увольнения, не может быть признан состоятельным, поскольку в первичном листке нетрудоспособности было указано, что листок нетрудоспособности продлен, в связи с чем, работодатель, достоверно зная о том, что истец с 16.06.2020 г. является временно нетрудоспособным, уволил его, не удостоверившись в закрытии листка временной нетрудоспособности.

Суд признал незаконным приказ об увольнении, восстановил истца в должности, взыскал с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере 204 538 руб.

В суде интересы истца представлял профсоюзный юрист правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Г. обратился в Тунгокоченский районный суд Забайкальского края с иском к ООО «Дарасунский рудник» о восстановлении на работе, взыскании денежной компенсации морального вреда.

В судебном заседании установлено, что 20.12.2017 г. истец был принят на работу к ответчику на должность раздатчика склада взрывных материалов шахты «Юго-Западная».

Согласно трудовому договору работнику установлен вахтовый метод работы. Продолжительность вахты – 15 календарных дней, продолжительность междувахтового отдыха – 15 календарных дней, продолжительность рабочей смены – 10,5 часов, перерыв на отдых и приём пищи – 1,5 часа. Время начала и окончания рабочего дня при дневной смене – с 07 ч.30 мин. до 19 ч. 30 мин, при ночной смене – с 19 ч. 30 мин. до 07 ч. 30 мин. Время перерывов для отдыха и питания регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

Пунктом 7.1 ПВТР регламентировано, что в течение рабочего времени (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Приказом от 15.04.2020 г. с Г. трудовой договор расторгнут в связи с нарушением требований охраны труда, установленным уполномоченным по охране труда, повлекшим создание реальной угрозы наступления тяжких последствий. С приказом истец ознакомлен 21.04.2020 г.

Основанием для издания данного приказа послужили докладная записка заместителя начальника службы безопасности, служебная записка начальника шахты «Юго-Западная» и акт уполномоченного по охране труда, из которых следует, что 14.04.2020 г. в 1 смену на камеру видеонаблюдения был зафиксирован факт нарушения истцом контроля склада взрывных материалов (он спал на рабочем месте).

Для проверки данного факта была создана комиссия, которая установила нарушение со стороны Г. При просмотре

камер видеонаблюдения выявлено, что Г. 14.04.2020 г. с 23 часов 00 минут до 15.04.2020 г. 00 часов 53 мин. спал на подземном складе взрывных материалов. В это время на склад беспрепятственно вошёл взрывник шахты «Юго-Западная» и разбудил его. Своими действиями Г. допустил грубое нарушение «Правил безопасности при взрывных работах».

Из показаний Г., данных им в судебном заседании, следует, что по окончании рабочей смены 15.04.2020 года в 07 часов 00 минут в кабинете горного мастера ему сообщили, что он нарушил требования охраны труда, предложили написать объяснительную. Так как он устал, от дачи пояснений отказался, пояснив, что ему нужно отдохнуть, а также ознакомиться с результатами служебной проверки и видеозаписью, на которую ссылался уполномоченный по охране труда. В этот же день около 12 часов 00 минут он приехал в управление рудника, чтобы дать пояснения, но главный инженер рудника сообщил ему о составлении акта об отказе дать пояснение и увольнении. С актом проверки, видеозаписью его не знакомили, объяснение не брали. Ему только сказали, что имеется видеозапись, на которой видно, что он спал на рабочем месте и забыл закрыть дверь на склад.

Представленный суду акт о непредоставлении письменного объяснения Г. от 15.04.2020 г. суд признал законным, поскольку акт указывает на то, что именно 15 апреля 2020 года Г. было предложено дать объяснение, и в этот же день был составлен указанный акт.

Суд признал также обоснованными доводы истца о том, что требования руководства о предоставлении объяснений по выявленным нарушениям ТБ поступили утром 15 апреля 2020 года, после ночной 12-часовой смены, в связи с чем истец был лишен возможности отдыха и времени для предоставления пояснений.

Из статьи 193 ТК РФ, устанавливающей порядок применения дисциплинарного взыскания, следует, что применению взыскания должно предшествовать истребование от работника письменного объяснения. Акт об отказе предоставления объяснений составляется по истечении двух рабочих дней. Однако в нарушение требований ст. 193 ТК РФ ответчиком с истца не были взяты объяснения, акт о непредоставлении письменного объяснения работником был составлен 15.04.2020 г., то есть в день совершения проступка.

Также в нарушение требований ст. 193 ТК РФ с приказом ответчик был ознакомлен лишь 21 апреля 2020 года. Доказательств уведомления истца об ознакомлении с приказом в установленные законом сроки ответчиком суду не представлено.

Судом установлено и не оспаривалось ответчиком, что Г. не был ознакомлен с материалами служебной проверки, докладными записками, а также записью видеонаблюдения, на которую ссылается ответчик как на доказательство вины истца в совершении им нарушений требований охраны труда. На заседание комиссии истец приглашен не был, что нарушило право истца высказать свою позицию, предоставить пояснения и доказательства.

Исследовав в судебном заседании видеозапись с камер наблюдения, суд пришел к выводу, что истцом в нарушение требований пункта 451 Приказа Ростехнадзора от 16.12.2013 г. № 605 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности при взрывных работах», предписывающего на складах взрывных материалов хранилища и контейнеры с взрывчатыми материалами запирать на замки. В ночь с 14 на 15 апреля 2020 года не была закрыта входная дверь на склад взрывных материалов,

что позволило взрывнику беспрепятственно войти в помещение склада.

Разрешая вопрос о правомерности применения ответчиком в отношении истца дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд пришел к выводу о несоразмерности тяжести наказания совершенному Г. проступку.

Поскольку ответчик не учел степень тяжести проступка, не оценил характер последствий нарушения Г. техники безопасности, суд восстановил Г. на работе и взыскал с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула в размере 86 911 руб., а также компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Забайкальскому краю А. Шишкин.

Л. обратился в Советский районный суд г. Челябинска с иском к АО «Трубодеталь» о признании незаконным приказа об увольнении, отмене приказа, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд установил, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Истец принят на должность электросварщика на автоматических и полуавтоматических машинах 5-го разряда в сборочный цех.

Л. 13.07.2020 г. отсутствовал на рабочем месте, в связи с чем работодателем был издан приказ о его увольнении.

Основанием для данного приказа послужили: акты об отсутствии истца на рабочем месте, его объяснительная и служебная записка мастера цеха.

Из пояснений истца следовало, что он 12.07.2020 г. в свой выходной день по приглашению председателя ППО поехал на

семинар профактива горнозаводской зоны ГМПР, получив разрешение мастера цеха на следующий день не выходить на работу.

Мастер цеха, допрошенный в суде, пояснил, что действительно истец 12.07.2020 г., в выходной день, звонил ему для решения вопроса об освобождении от работы на период проведения профсоюзного семинара. Он не предупредил истца о том, что в случае его невыхода на работу поставят прогул, а также не сказал о необходимости написать заявление на предоставление дня для посещения семинара.

Суд не принял довод стороны ответчика о том, что истцом нарушен предусмотренный у ответчика порядок обращения за предоставлением дней освобождения от работы, предусмотренный ПВТР, а именно: «любое отсутствие работника на рабочем месте в рабочее время, кроме случаев, возникших из-за непреодолимой силы, временной нетрудоспособности, допускается только с предварительного разрешения его непосредственного руководителя. Для этого работник не позднее рабочего дня, предшествующего отсутствию, оформляет заявление, в котором указывает причину будущего отсутствия. Непосредственный руководитель в случае согласия делает на заявлении отметку «Согласовано».

Из ПВТР также следует, что «работник обязан ... сообщать непосредственному руководителю о своем отсутствии на рабочем месте с указанием причины. Сообщение может быть передано устно по телефону, может быть направлено письменно по электронной почте, телеграммой или прочими средствами связи. При невозможности личного сообщения обязан принять меры для передачи информации через третьих лиц».

В судебном заседании установлено, что, воспользовавшись правом, истец уведомил мастера цеха о необходимости

отсутствия на рабочем месте, против чего непосредственный руководитель не возражал с условием предоставления документа, подтверждающего нахождение истца на семинаре.

Истец предоставил мастеру цеха справку, заверенную председателем ППО, подтверждающую нахождение истца на семинаре 13.07.2020 г. На справке имеется роспись мастера цеха.

Суд пришел к выводу, что истцом был соблюден порядок извещения руководителя о предоставлении выходного дня для посещения семинара, определенный локальным нормативным актом, а также соблюдены требования по предоставлению оправдательного документа.

Суд не принял довод стороны ответчика о том, что в связи с отсутствием истца на рабочем месте был не выполнен план по сменному заданию. Представитель ответчика в суде пояснила, что подменить отсутствующего работника работодатель не имел возможности т.к. цех работал в одну смену.

Рассматривая доводы ответчика, суд учел, что при отсутствии 13.07.2020 г. истца в смене руководители не принимали мер для подмены отсутствующего работника. Мастер цеха не пытался вызвать рабочих для подмены, рассчитывал, что бригада справится со сменным заданием без привлечения дополнительного работника взамен отсутствующего истца.

Ответчиком не доказано наличие причинно-следственной связи между отсутствием истца на работе и невыполнением сменного задания.

Таким образом, вины истца в невыполнении планового задания не имеется. Причиной невыполнения является самонадеянное поведение непосредственного руководителя истца, не пытавшегося привлечь для подмены истца иного работника. Следовательно, само по себе отсутствие на рабочем месте Л. не причинило ущерба работодателю, каких-либо негативных последствий для ответчика по вине истца не наступило.

Суд пришел к выводу об отсутствии факта совершения истцом дисциплинарного проступка.

Несмотря на то, что истец, являясь членом профсоюза, не является членом выборного профсоюзного органа, он имеет право на посещение семинаров и учеб.

Суд пришел к выводу о наличии оснований у работодателя для освобождения истца от работы в связи с нахождением на семинаре. Истец в спорный период отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине, виновное нарушение истцом ПВТР не установлено.

Суд признал незаконным и отменил приказ АО «Трубодеталь» о прекращении трудового договора, восстановил на работе Л., взыскал в его пользу заработок за время вынужденного прогула в размере 117 872 руб., компенсацию морального вреда 3 000 рублей.

В суде интересы истца представлял профсоюзный юрист правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Взыскание недоначисленной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы и денежной компенсации морального вреда

Ё. обратилась в Тунгокоченский районный суд Забайкальского края с иском к ООО «Дарасунский рудник» о взыскании недоначисленной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы и денежной компенсации морального вреда.

Из материалов дела следует, что истица с 2016 года работает в ООО «Дарасунский рудник».

Согласно трудовому договору и расчетным листам Ё. при условии выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, установлена часовая тарифная ставка в раз-

мере 82 рубля, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%, районный коэффициент – 50%.

На предприятии действует Положение об оплате труда и премировании работников ООО «Дарасунский рудник», в котором утвержден порядок начисления заработной платы, сроки ее выплаты, виды оплаты труда.

Согласно положению работа в ночное время, в выходные (праздничные) часы, а также работа в сверхурочное время в часовые ставки не включается и оплачивается дополнительно в виде доплат.

Для работников непрерывно действующих производств установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – календарный год, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени.

Согласно справке ответчика выплата заработной платы за работу в сверхурочное время производится в январе по окончании календарного года.

Изучив документы, суд пришел к выводу, что ответчик обязан производить истице оплату за работу в сверхурочное время по истечении учетного периода, то есть календарного года.

Поскольку Ё. работала в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, ей полагается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 320 ТК РФ. Определение количества часов сверхурочной работы должен был осуществлять работодатель, исходя из нормы часов, предусмотренной для 36-часовой рабочей недели.

Вместе с тем ответчиком не представлено доказательств того, что им в полном объеме была оплачена сверхурочная работа Ё. по окончании учетного периода.

Суд нашел обоснованными и подлежащими удовлетворению иски о взыскании недоначисленной заработной платы за 2019 год.

Из табелей учета рабочего времени за 2019 год следует, что истицей в январе отработано 252 часа, в феврале – 216 часов, в марте – 156 часов и в ноябре – 192 часа.

Между тем из расчетных листов за указанные периоды усматривается, что Е. заработная плата выплачена за меньшее количество часов, чем фактически ею отработано и зафиксировано в таблице учета рабочего времени.

В частности, в январе оплачено 192 часа (не оплачено 60 часов), в феврале – 192 часа (не оплачено 24 часа), в марте – 144 часа (не оплачено 12 часов) и в ноябре – 180 часов (не оплачено 12 часов).

Таким образом, ответчиком необоснованно было уменьшено фактически отработанное время при расчете заработной платы, поэтому сумма недоначисленной заработной платы подлежит взысканию в пользу истицы.

В судебном заседании также установлено, что работодатель не обеспечил своевременное получение работником заработной платы, что влечет выплату процентов за нарушение сроков выплаты.

Суд взыскал с ООО «Дарасунский рудник» в пользу Е. недоначисленную и невыплаченную заработную плату за сверхурочную работу, недоначисленную заработную плату за 2019 год, компенсацию за задержку выплаты заработной платы, а также денежную компенсацию морального вреда, всего – 132 918 руб.

В суде интересы истицы представлял правовой инспектор труда ГМПП по Забайкальскому краю А. Шишкин.

Отмена дисциплинарного взыскания, взыскание премии

Б. обратился в Яковлевский районный суд Белгородской области с иском к ООО «Корпанга» о признании незаконными распоряжения о применении к работнику дисциплинарного взыскания, решения комиссии по трудовым спорам

Суд установил, что Б. работает в ООО «Корпанга» в должности проходчика 5 разряда горнопроходческого участка с полным рабочим днем на подземных работах.

12.07.2020 г. в 16-ч.00 мин. в руднике подземном, в сопряжении горных выработок со слоевым штреком произошло обрушение горной массы.

14.07.2020 г. истцом предоставлена объяснительная, в которой он указал, что ему 12.07.2020 был дан наряд на демонтаж стоек для раскрытия заходки, перекрепление и забутовку. Несмотря на то, что взрывать было небезопасно, заместитель начальника распорядился сделать взрыв.

12.08.2020 г. к истцу было применено дисциплинарное взыскание, объявлен выговор и не начислена премия по итогам работы за август 2020 г. Из распоряжения следовало, что своими действиями Б. нарушил Проект организации работ при проходке горной выработки буровзрывным способом (очистная заходка).

Б. обратился в комиссию по трудовым спорам ООО «Корпанга» (КТС) с заявлением об отмене распоряжения о применении дисциплинарного взыскания.

07.09.2020 г. КТС заявление истца рассмотрено, в удовлетворении заявления отказано. В решении указано, что проходчики ГПУ приступили к выполнению работ, не обезопасив свое рабочее место. В результате несоблюдения паспорта крепления и неудовлетворительной организации производствен-

ного контроля со стороны руководителей и специалистов ГПУ произошли разрушение сопряжения и высыпание горной массы из груды очистной заходки.

В судебном заседании истец пояснил, что, согласно наряду, он должен был открыть заходку и дозакрепить сопряжение. Он сообщил руководству, что не в полном объеме выполнил работы, однако его непосредственный начальник – горный мастер – дал ему распоряжение следовать на пост.

Пояснения истца подтверждены свидетельскими показаниями.

Стороной ответчика представлен в судебное заседание Проект организации работ при проходке горной выработки буровзрывным способом (очистная заходка).

Согласно листу ознакомления истец ознакомлен с Проектом 11.07.2020 г., с изменениями в нем – не ознакомлен. С изменением Паспорта крепления выработки ознакомлен 21.07.2020 г., то есть после происшествия, имевшего место 12.07.2020 г.

Суд указал, что из распоряжения от 12.08.2020 нельзя установить, за какое именно нарушение, допущенное истцом, ему объявлен выговор и не начислена премия, в то время как обязанность доказать правомерность и обоснованность дисциплинарного взыскания лежит на работодателе.

В решении КТС также не указано, какое конкретно нарушение совершил истец, не дана оценка доводам Б. о том, что он не закончил работы в связи с указанием руководителя.

Суд пришел к выводу, что при указанных обстоятельствах, оспариваемое истцом распоряжение, а также решение КТС приняты ответчиком с нарушением действующего законодательства и подлежат отмене.

Суд обязал ООО «Корпанга» выплатить истцу премию по итогам работы за август 2020 года.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПП по Белгородской области А. Никитский.

Иски по аналогичным требованиям были удовлетворены: Яковлевским районным судом Белгородской области в отношении еще двух работников ООО «Корпанга».

Суд взыскал в их пользу премию в размере 25 000 руб. (по 12 500 руб. каждому).

Интересы истцов представлял правовой инспектор труда ГМПП по Белгородской области А. Никитский.

П. обратился в Metallургический районный суд г. Челябинска с иском к ПАО «Челябинский металлургический комбинат» (далее – ПАО «ЧМК») об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, взыскании премии.

В судебном заседании установлено, что 18.11.1998 г. П. был принят на работу в ПАО «ЧМК» на должность монтажника внутренних сантехнических систем и оборудования.

Согласно соглашению об изменении трудового договора, истец был переведен на должность слесаря-ремонтника участка по ремонту оборудования в цех № 5.

28.01.2020 г. начальником цеха вынесен приказ о неначислении П. премии, в связи с тем, что 27.01.2020 г. невыполнение им сменного задания привело к срыву выполнения графика ремонта оборудования.

30.01.2020 г. П. предложено предоставить объяснительную, истец отказался, о чем составлен акт об отказе.

Согласно пояснительной записке механика участка 27.01.2020 г. в дневную смену произошел внеплановый простой. Бригада, в которой работал истец 27.01.2020 г. в ночную

смену, получила задание на замену заклиненных роликов на верхней и нижней кассете и состыковку сегмента. Утром 28.01.2020 г. доложили мастеру дневной смены, что ролики заменили и закурили. Однако работа выполнена не была, что привело к срыву своевременной подготовки оборудования.

Вместе с тем из пояснений механика участка, допрошенного в судебном заседании, следует, что задание было дано бригадиру бригады, в составе которой работал истец в ночную смену. Ответственным за выполнение задания являлся бригадир. Работу должен был принять мастер. Задание было выполнено некачественно, но обнаружили это уже после ухода ночной смены. Также он пояснил, что, если смена не успевает выполнить задание в срок, то после ее ухода выполнение задания передается другой смене. Ночная смена, в составе которой работал истец, не сообщила о невыполнении задания. За это П. был лишен премиальной части заработной платы. Кроме того, он указал, что результат работ должен был принять мастер, но не сделал этого.

Из журнала заданий и рапортов следует, что 27.01.2020 г. было выдано задание, в графе «кому выдано» указана фамилия бригадира. При этом в графе «отметки о выполнении» указана неизвестная подпись; отметки о выполнении задания бригадир не делал.

Суд пришел к выводу, что работодатель возложил на истца ответственность за невыполнении бригадиром своих обязанностей.

На основании изложенного суд отменил приказ о неначислении премии, взыскал с ответчика в пользу П. премию в размере 11 361 руб.

В суде интересы истца представлял профсоюзный юрист правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Взыскание страховой выплаты в связи с несчастным случаем на производстве

К. обратилась в Судебную коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда с апелляционной жалобой на решение Центрального районного суда города Челябинска от 05 июня 2020 года по иску к Акционерному обществу «Страховое общество газовой промышленности» (АО «Согаз»), в которой просила его отменить, ссылаясь на нарушение норм материального и процессуального права, несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела, а также просила принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных требований.

Из материалов дела следует, что 25.12.2017 г. между АО «СОГАЗ» (страховщик) и ПАО «ММК» (страхователь) был заключен договор обязательного страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте.

В подтверждение заключения указанного договора страхования страховщиком выдан страхователю страховой полис на ЛПЦ № 11 со сроком действия договора с 01.04.2018 г. по 31.03.2019 г.

27.12.2018 г. в результате несчастного случая на производстве на участке покрытий и непрерывного отжига на АНГЦ-3 в ЛПЦ № 11 погиб сын истицы, работавший на этом участке.

22.05.2019 г. истица обратилась в АО «СОГАЗ» с заявлением о выплате страхового возмещения. Однако ей было отказано, поскольку страховщик произошедшее событие не посчитал страховым случаем.

Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении требований истице суд первой инстанции пришел к

выводу, что на момент наступления несчастного случая ответственность ПАО «ММК» за причинение вреда в результате аварии на ЛПЦ № 11, включающем техническое устройство, АНГЦ-3, не была застрахована по договору, поскольку сведения о наличии данного технического устройства были внесены лишь 22.04.2019 г.

Судебная коллегия не согласилась с выводами суда первой инстанции.

ЛПЦ № 11 на дату несчастного случая уже был зарегистрирован в государственном реестре в качестве опасного объекта, тогда как АНГЦ – 3 не может быть отнесено к самостоятельному опасному объекту.

Из системного толкования норм права следует, что изменение количественного и качественного состава технических средств в составе опасного объекта, существенно увеличивающее страховой риск, влечет либо изменение условий договора, либо изменение размера страховой премии.

Изменение ЛПЦ № 11 как опасного объекта в связи с вводом в эксплуатацию АНГЦ-3 зарегистрировано в государственном реестре 22.04.2019 года. Как следует из объяснений представителя ответчика, 20.06.2019 года ПАО «ММК» направило страховщику заявление о внесении изменений в договор в связи с государственной регистрацией листопркатного цеха № 11 как опасного объекта с учетом включения в него АНГЦ-3. У страховой компании не возникла обязанность по осуществлению страховой выплаты истцу, поскольку инцидент произошел на опасном объекте, в состав которого не входил АНГЦ-3.

Судебная коллегия сочла данные доводы ответчика несостоятельными. Из заявления ПАО «ММК» следует, что просьба об изменении договора в отношении ЛПЦ № 11 обусловлена изменением названия объекта на «цех по производству прока-

та №11». При этом доказательств, подтверждающих изменение условий данного договора страхования или размера страховой премии по данному опасному объекту в связи с включением АНГЦ-3 в состав ЛПЦ № 11, ответчиком не представлено.

В пункте 2.4 договора, действующего на дату несчастного случая, предусмотрены события, признаваемые страховым случаем, в том числе причинение вреда жизни и здоровью физических лиц, произошедшего в течение срока действия договора страхования.

Из акта о несчастном случае на производстве следует, что указанный несчастный случай произошел вследствие отклонения от установленного режима технологического процесса, выразившегося в неудовлетворительной организации проведения работ.

Таким образом, причинение вреда жизни сыну истицы явилось следствием аварии на опасном объекте – ЛПЦ № 11, которая произошла в течение срока действия данного договора. Это является основанием для выполнения страховщиком обязательств по данному договору в части осуществления страховой выплаты истнице в размере 2 000 000 руб.

Изучив материалы дела, судебная коллегия также нашла требования К. о взыскании неустойки за период с 28.06.2019 г. по 05.06.2020 г. (350 календарных дней) обоснованными.

Приняв во внимание все вышеуказанные обстоятельства, Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда отменила решение Центрального районного суда города Челябинска и приняла по делу новое решение. Взыскала с АО «СОГАЗ» в пользу К. страховую выплату в размере 2 000 000 рублей, неустойку за несоблюдение срока осуществления страховой выплаты в размере 100 000 рублей.

В суде интересы истицы представляла правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области И. Бабич.

Взыскание компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием

А. обратился в Саяногорский городской суд Республики Хакасия с иском к АО «РУСАЛ Саяногорский Алюминиевый Завод» (далее – АО «РУСАЛ Саяногорск») о компенсации морального вреда.

В ходе судебного заседания установлено, что А. 08.11.1995 г. принят на работу к ответчику в строительно-монтажное управление машинистом крана. Потом работал слесарем-ремонтником в алюминиевом производстве, машинистом крана на горячем участке работ на участках электролизного цеха и литейного плавильного цеха. 16.10.2019 г. трудовой договор с ним расторгнут.

В соответствии с медицинским заключением от 23.08.2019 г. А. установлен диагноз: хроническая интоксикация фтором и его соединениями. Заболевание признано профессиональным.

Согласно акту о случае профессионального заболевания от 07.11.2019 г. непосредственной причиной заболевания явилось воздействие фтора и его соединения, превышающие ПДК.

Истцу установлена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 30% по причине профессионального заболевания.

Исследовав материалы дела, суд установил причинно-следственную связь между возникшим профзаболеванием и выполнением истцом трудовых обязанностей.

Суд взыскал с ответчика в пользу А. компенсацию морального вреда в размере 140 000 руб.

В суде интересы истца представлял юрисконсульт ППО АО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР А. Ромашов.

Иски по аналогичным требованиям были удовлетворены: Саяногорским городским судом Республики Хакасия в отношении еще двух работников АО «РУСАЛ Саяногорск».

Суд обязал ответчика выплатить им денежную компенсацию морального вреда в размере 280 000 руб. (по 140 000 руб. каждому).

Интересы истцов представлял юрист-консульт ППО АО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР А. Ромашов.

В. обратился в Губкинский городской суд Белгородской области с иском к АО «Лебединский ГОК» о взыскании денежной компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием.

В ходе судебного разбирательства установлено, что В. более 20 лет работал у ответчика машинистом экскаватора (в карьере) 5-го разряда АО «Лебединский ГОК».

В марте 2018 г. В. было установлено профзаболевание.

Согласно акту о случае профессионального заболевания оно возникло у него в результате длительного воздействия комплекса вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы (общая и локальная вибрация, производственный шум, пыль, наличие вредных производственных факторов по показателям тяжести и напряженности трудового процесса), в течение всей рабочей смены.

В суде также было установлено, что стаж работы истца в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов составил 20 лет 1 месяц. Наличие вины работника не выявлено. Согласно справке МСЭ истцу установлена утрата профессиональной трудоспособности – 30% .

Суд пришел к выводу, что представленные доказательства указывают на то, что именно длительное воздействие на организм истца вредных производственных факторов привело к возникновению у него профзаболевания. Отмеченные факторы имели место в период работы истца на предприятии ответчика.

С учётом изложенных обстоятельств суд взыскал с ответчика в пользу В. денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПП по Белгородской области С. Песчанский.

Мировое соглашение

Истцы С. и М. обратились в Кузнецкий районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к АО «Кузнецкие ферросплавы» о признании незаконными приказов работодателя и взыскании компенсации морального вреда.

В ходе судебного заседания представитель ответчика, действующий на основании доверенности, заявил ходатайство об утверждении судом мирового соглашения, достигнутого сторонами.

Истцы также настаивали на удовлетворении заявленного представителем ответчика ходатайства и прекращении производства по делу.

Суд рассмотрел вопрос об утверждении мирового соглашения, согласно которому:

Истцы отказываются от исковых требований о признании незаконным приказа «Об изменении графика работы» филиала «Антоновское рудоуправление» АО «Кузнецкие ферросплавы», «Об оплате труда водителей автомобиля «БелАЗ», о признании незаконным непроведение более года индекса-

ции заработной платы, о взыскании компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей каждому за нарушение трудовых прав.

Стороны достигли соглашения о том, что ответчик, в свою очередь, в счет возмещения морального вреда по заявленным требованиям выплачивает в пользу С. и М. по 35 000 руб. каждому.

Ответчик компенсирует истцам судебные издержки, связанные с расходами на проезд, которые составляют 6500 руб.

Согласно мировому соглашению ответчик обязался в соответствии с коллективным договором провести индексацию заработной платы С. и М. в размере и сроки, предусмотренные постановлением, заключенным между ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМППР и ответчиком до конца 2020 года.

Суд утвердил мировое соглашение.

В суде интересы истца представлял Главный правовой инспектор труда ГМППР по Кемеровской области А. Белинин.

Включение в специальный трудовой стаж периода работы, перерасчет пенсии

Ю. обратился в Ленинский районный суд г. Магнитогорска Челябинской области с исковым заявлением к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в г. Магнитогорске (далее – Управление) о включении периодов работы в страховой стаж, перерасчете пенсии.

09 апреля 2019 года он обратился в Управление с заявлением о назначении досрочной страховой пенсии по старости в соответствии с ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12. 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Решением Управления от 26 августа 2019 года ему было отказано в зачете в страховой стаж периода работы с 01 янва-

ря 1991 года по 05 ноября 1997 год на территории Республики Казахстан в связи с тем, что отсутствуют документы, подтверждающие трудовую деятельность в этот период.

Обжалуя решения Управления, истец представил в суд архивную справку Государственного архива Республики Казахстан, из которой следует, что истец в указанные годы действительно работал на предприятиях горно-добывающей промышленности Республики Казахстан в различных должностях.

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу об удовлетворении исковых требований Ю. о включении в страховой стаж периода работы с 01 января 1991 года по 05 ноября 1997 год по следующим основаниям: в сфере пенсионного обеспечения применяются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

13.03.1992 г. государствами – участниками Содружества Независимых Государств, в том числе Российской Федерацией и Республикой Казахстан, подписано Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (далее Соглашение).

В соответствии со статьей 1 названного Соглашения пенсионное обеспечение граждан государств-участников этого Соглашения и членов их семей осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают.

Пунктом 2 статьи 6 Соглашения определено, что для установления права на пенсию, в том числе пенсий на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств-участников Соглашения учитывается трудовой стаж, приоб-

ретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР за время до вступления в силу Соглашения.

Государства-участники Соглашения берут на себя обязательства информировать друг друга о действующем в их государствах пенсионном законодательстве, последующих его изменениях, а также принимать необходимые меры к установлению обстоятельств, имеющих решающее значение для определения права на пенсию и ее размера (статья 10 Соглашения).

Проверка представленных заявителем документов, необходимых для установления пенсии, в том числе обоснованность их выдачи, может осуществляться, в частности, путем направления запросов территориальным органом Пенсионного фонда России в компетентный орган государства-участника международного соглашения в области пенсионного обеспечения.

Суд установил, что при назначении пенсии истцу и установлении размера пенсии ответчик необоснованно не включил спорный период работы, который влияет на размер пенсии в сторону увеличения, и возложил на Управление обязанность по перерасчету истцу пенсии с учетом указанного периода работы с даты назначения пенсии – 27 апреля 2019 года.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области И. Бабич.

Ч. обратился в Саяногорский городской суд Республики Хакасия с иском к Государственному учреждению –

Управлению Пенсионного фонда РФ в г. Саяногорске Республики Хакасия (межрайонное) (далее – Управление) о признании решения незаконным, включении в специальный страховой стаж периодов работы.

Из представленной трудовой книжки истца подтверждаются спорные периоды работы с 01.01.1999 г. по 28.02.2001 г. в ОАО «Саянская недвижимость» в должности старшего машиниста котельного оборудования и с 01.03.2001 г. по 16.08.2005 г. в ООО «Теплоресурс» в должности старшего машиниста котельного оборудования.

Решением Управления от 29.04.2020 г. спорные периоды засчитаны Ч. как обычные условия труда.

Из справки ОАО «Саянский алюминиевый завод» следует, что Ч. работал на Саянском алюминиевом заводе в котельном цехе тепловой энергостанции в должностях: слесаря по ремонту котельного оборудования, старшим машинистом котельного оборудования, начальником смены котельного цеха полный рабочий день. Котельная работала на твердом топливе (угле) круглый год, пар и горячая вода шла на нужды промышленных объектов завода и города.

В суде установлено, что котельная, расположенная на территории АО «РУСАЛ Саяногорск», имеет паросиловое хозяйство в виде паровых котлов, часть выработанного пара используется в технологических процессах котельной, в качестве топлива используется каменные уголь.

Суд также установил, что в нарушение пенсионных прав решением Управления спорные периоды истцу неправомерно были засчитаны как обычные условия труда.

Суд признал решение Управления от 29.04.2020 г. незаконным, обязал ответчика включить спорные периоды рабо-

ты в страховой стаж Ч., дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

В суде интересы истца представлял юрисконсульт ППО АО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР А. Ромашов.

Назначение досрочной трудовой пенсии

А. обратился в Нижнетуринский городской суд Свердловской области с иском к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в г. Нижней Туре Свердловской области (межрайонное) (далее Управление) о включении периодов работы в специальный стаж работы, признании права на досрочное назначение страховой пенсии.

В судебном заседании установлено и подтверждено материалами дела, что 08.05.2020 г. истец обратился в Управление с заявлением о назначении досрочной страховой пенсии по старости в связи с работой во вредных условиях труда.

Решением Управления в назначении досрочной страховой пенсии истцу было отказано по причине отсутствия необходимого специального стажа.

В суде установлено, что с 01.03.2008 г. истец работал водителем автомобиля в цехе по производству эмульсионных взрывчатых веществ. Работодатель ООО «АВТ-Урал» подтвердил, что работа истца в оспариваемый период с 01.03.2008 по 10.12.2013 гг. соответствует Списку № 1.

Причиной отказа Управления во включении данного периода работы истца в специальный стаж были замечания в адрес работодателя по оформлению документов. Вместе с тем, как следует из имеющихся в деле письменных материалов, истец был занят постоянно полный рабочий день в режиме

полной рабочей недели в технологическом процессе и на ремонте при производстве промышленного взрывчатого вещества.

Доводы представителя ответчика о невозможности зачета спорного периода работы в ООО «АВТ-Урал» в специальный стаж из-за неисполнения работодателем обязанности по начислению и уплате за истца дополнительных тарифов страховых взносов несостоятельны, поскольку неуплата страхователем в установленный срок или уплата не в полном объеме страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в пользу работающих у него по трудовому договору застрахованных лиц в силу природы и предназначения обязательного пенсионного страхования, необходимости обеспечения прав этих лиц не должна препятствовать реализации ими права своевременно и в полном объеме получить трудовую пенсию.

Именно на работодателя возложены обязанности по предоставлению в Пенсионный фонд РФ необходимых сведений и перечислению взносов. Неуплата им страховых взносов в полном объеме не может влиять на пенсионные права А., вины которого в этом не имеется.

Учитывая, что истец до 01.03.2008 г. выполнял работу, период которой включен ответчиком в специальный стаж при определении права на досрочное назначение пенсии, а в последующем после передачи производства с АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» в ООО «АВТ-Урал» – истец выполнял аналогичную работу, и работодатель относит данную работу к работе во вредных условиях труда, соответствующей Списку № 1, работа истца подлежит включению в специальный стаж работы по Списку № 1. Одна лишь передача самого производства с одного предприятия на другое не может умалять пенси-

онные права гражданина. Иных причин для отказа истцу во включении в специальный стаж спорного периода работы ответчиком не указано. Следовательно, действия ответчика по исключению спорного периода из специального стажа нельзя считать законным. Период с 01.03.2008 г. по 10.12.2013 г. подлежит включению в специальный стаж и составит 05 лет 09 месяцев 10 дней.

Суд обязал ответчика включить в специальный стаж А. период его работы водителем в ООО «АВТ-Урал» с 01 марта 2008 года по 10 декабря 2013 года.

В суде интересы истца представляла юрисконсульт ППО АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» ГМПР Е. Шкоева.

С. обратился в Центральный суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Новокузнецке (далее – Управление) о досрочном назначении трудовой пенсии по старости.

Решением ответчика истцу отказано в назначении пенсии, так как не был документально подтвержден специальный стаж. Неоспариваемый специальный стаж составил 02 года 02 месяца 20 дней при требуемом 12 лет 06 мес. 00 дней.

В суде установлено, что факт работы истца в спорный период в должности мастера, постоянно занятого на ремонте металлургического оборудования, подтверждается записью в трудовой книжке истца.

Суду представлена архивная справка, согласно которой истец в спорный период действительно работал мастером в ЗСМК Новокузнецкого специализированного ремонтно-стро-

ительного управления (СРСУ) треста «Востокэнергочермет», и справка ОАО «Запсибэнергоремонт», уточняющая особый характер работы или условия труда, необходимые для назначения льготной пенсии. Согласно справке С. работал полный рабочий день в ОАО «Запсибэнергоремонт» в цехах и производствах, предусмотренных Списком № 1, дающих право на пенсию и на льготное пенсионное обеспечение.

Данный факт нашел подтверждение и в заключении Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР).

Учитывая, что заключение ГМПР составлено полно, мотивировано, ответчиком не оспорено, то суд принял его в качестве доказательства в порядке ст. 67 ГПК РФ.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что в указанный период истец работал в течение полного рабочего дня на работе с вредными условиями труда, что дает ему право на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1. На этом основании суд посчитал доказанным, что имеются основания включить в специальный стаж истца, дающий право на назначение пенсии, спорный период работы (09 лет 02 месяца 06 дней).

Суд признал незаконным решение ответчика об отказе в установлении досрочной страховой пенсии по старости С., обязал его включить в специальный стаж С. спорный период работы, назначить ему досрочную страховую пенсию по старости.

В суде интересы истца представлял Главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинин.

Присвоение звания «Ветеран труда»

С. обратился в городской суд г. Лесного Свердловской области с иском к Управлению социальной политики – Министерству социальной политики Свердловской области № 17 (далее – Управление) о признании решения об отказе в присвоении звания «Ветеран труда» незаконным, признании права на присвоение звания «Ветеран труда».

Судом установлено, что страховой стаж истца составляет 41 год 3 месяца 29 дней, т.е. не менее 25 лет, требуемых для мужчин, что подтверждается записями в трудовой книжке.

В 1986 г. и в 1989 г. С. постановлением Президиума областного профсоюзного комитета крайкома профессионального союза треста «Свердловскстройтранс» был награжден значками «За работу без аварий» 3-й степени с выдачей удостоверений, подтверждающих факт награждения и выдачу значков.

Истец 23.03.2019 г. обратился с заявлением о включении его в список лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда».

26.04.2019 г. ему было отказано в связи с несоблюдением условий присвоения этого звания.

Учитывая критерии награждения значком «За работу без аварий», перечисленные в Положении Минавтотранса РСФСР от 21.04.1964 г., а именно – длительная работа без дорожно-транспортных происшествий, нарушений трудовой дисциплины и правил дорожного движения, наличие непрерывной работы в автохозяйстве в течение последних трех лет – суд пришел к выводу, что указанная награда является ведом-

ственным знаком отличия в труде, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда». Мнение ответчика, что она учреждена в целях поощрения лучших водителей, а не за особые отличия в труде, не признано судом.

Обосновывая отказ в присвоении звания «Ветеран труда», ответчик указал, что имеющиеся у истца значки не дают право на присвоение звания «Ветеран труда», поскольку награждение произведено решением территориального объединения областного профсоюзного комитета треста «Свердловскстройтранс». Однако суд указал, что ответчик, обосновывая свое решение, не учел положений закона, действовавшего на момент награждения истца. Из вышеназванного Положения следует, что министерством определен такой порядок награждений ведомственными наградами, при котором разрешение вопросов о награждении было передано на местный уровень. Награда учреждена министерством, им же регламентировано, что награждение будет производиться от его имени иными лицами. Следовательно, награждение истца этим значком произведено от имени государственного органа.

Суд признал незаконным решение ответчика об отказе во включении С. в список лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда», признал за ним право на присвоение звания «Ветеран труда».

Также суд возложил обязанность на ответчика включить С. в список лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда».

В суде интересы истца представляла юристконсульт ППО АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» ГМПР Е. Шкоева.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: cs@gmpr.ru; info@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-09-53; 692-13-62

Подписано в печать 26.08.2021.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 550 экз. Заказ 21-203.
Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ