

Решение по гражданскому делу



Решение в окончательной форме изготовлено 17 июня 2019 года.

Р Е Ш Е Н И Е

именем Российской Федерации

11 июня 2020 года г. Красноурьинск

Красноурьинский городской суд Свердловской области в составе:

председательствующего судьи Чумак О.А.,

при секретаре судебного заседания Жарких Е.В.,

с участием истца Дмитриева Д.В., его представителя Викторова Н.В., действующего на основании доверенности от 02 марта 2018 года № 66АА 1366102,

представителя ответчика АО «Русал Урал» -Левченко О.Н., действующей на основании доверенности от 28.10.2019 года № БАЗ-ДВ-19-120,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Дмитриева Д.В. к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» о взыскании оплаты за работу в выходные и праздничные дни,

установил:

Дмитриев Д.В. обратился в Красноурьинский городской суд с иском к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» (далее – АО «Русал Урал») о взыскании оплаты за работу в выходные и праздничные дни. В обоснование иска указал, что не согласен с действующим у ответчика порядком оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени. Все меры, предпринятые истцом, с целью добиться от ответчика в досудебном порядке прекращения нарушения трудовых прав работников, оказались безуспешными. Просит обязать ответчика производить оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, начисляя указанные выплаты на двойной размер дневной или часовой ставки оклада сверх оклада, взыскать с ответчика в пользу истца невыплаченную заработную плату в сумме 39 886,35 руб., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Истец Дмитриев Д.В., его представитель истца Викторов Н.В., действующий на основании доверенности, в судебном заседании в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации уточнили исковые требования, просили суд обязать работодателя производить оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени с учетом предусмотренных системой оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, начисляя указанные выплаты на двойной размер дневной или часовой ставки оклада (должностного оклада) сверх оклада в соответствии с толкованием ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ, данным в постановлении Конституционного Суда РФ № 26-П от 28.06.2018 года, взыскать с работодателя невыплаченную заработную плату в сумме 47229,48 рублей за период с 01.06.2018 по 30.04.2020 года, компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей. В обоснование иска представитель истца указала, что в постановлении Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П отмечено, что определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать отклонение условий работы от нормальных. При этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.. Выявленный в указанном постановлении конституционно-правовой смысл ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ является общеобязательным, что исключает иное ее толкование в правоприменительной практике. В связи с чем оплата труда работника в выходной и праздничный нерабочий день должна производиться не просто в двойном размере дневной ставки должностного оклада, а с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, начисляемых на двойной размер

дневной ставки должностного оклада, если такая работа производилась за пределами нормы рабочего времени. Порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, должен применяться независимо от того, предусмотрен или нет этот порядок коллективным договором или локальным нормативным актом. Кроме того, работодатель во всех случаях неправомерных действий или неправомерного бездействия обязан возместить работнику моральный вред. Учитывая факт нарушения закона со стороны работодателя при оплате труда в выходной и нерабочий праздничный день, взысканию с работодателя подлежит компенсация морального вреда, который истец оценивает в 10 000 рублей. Просят суд удовлетворить исковые требования истца в полном объеме.

Представитель ответчика АО «Русал Урал» - Левченко О.Н., действующая на основании доверенности, исковые требования не признала, в обоснование возражений указала, что оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с положениями п. 5.4 Положения об оплате труда и премировании работников филиала АО «Русал Урал» в г. Краснотурьинске, в двойном размере дневной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. В постановлении Конституционный Суд РФ от 28.06.2018 № 26-П лишь разъяснил норму ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ, а не изменил законодательство. Из содержания указанного постановления не следует, что оно возлагает на работодателя обязанность определить в «Положении об оплате труда» размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Конституционный суд в своем постановлении указал, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при определении зарплаты в выходные и нерабочие праздничные дни. Фактически в «Русал Краснотурьинск» оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере дневной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время, а также начисляются и выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты. Таким образом, права работников предприятия в данном случае не нарушаются и требования истца являются не обоснованными. Кроме того, не согласна с исковыми требованиями о взыскании компенсации морального вреда, поскольку истец не приводит доказательств факта причинения ему морального вреда действиями работодателя, в чем заключаются физические и нравственные страдания. Просит суд отказать в удовлетворении исковых требований истца в полном объеме.

Выслушав лиц, участвующих в деле, изучив письменные материалы гражданского дела, суд приходит к следующему.

В соответствии с абзацем пятым части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Данному праву работника в силу абзаца седьмого части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) и режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В соответствии с положениями статьи 132 Трудового кодекса РФ 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.

Частью 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть 1).

Согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Положениями статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

22 августа 2013 года между ОАО «Сибирско-Уральская Алюминиевая компания» Дмитриевым Д.В. заключен трудовой договор (Тип № 1), согласно которого работник принимается на работу в цех теплоэлектроцентрали/электрический цех/управление по профессии электромонтер по обслуживанию электрооборудования электростанций разряд 4, с 23 августа 2013 года на неопределенный срок с окладом 13540 руб. (повременно-премиальная по окладу (по часам) (л.д. 50-52).

Работнику устанавливается сменный режим работы. Рабочие смены с 08:00 до 20:00 и с 20:00 до 08:00 следующего дня. После 2-х дневных смен – отдых 48 часов, после 2-х ночных смен –отдых 72 часа (п. 2.1. трудового договора).

Работнику устанавливается рабочая неделя общей продолжительностью 36 рабочих часов с выходными днями по графику (п.2.2 трудового договора).

За успешное выполнение работником своих должностных обязанностей работодатель выплачивает работнику премию в порядке и в размере, установленные Положением об оплате труда и премировании работников филиала «БАЗ-СУАЛ», надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели (п. 4.2 трудового договора).

Работнику производятся начисления стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, работу в тяжелых, вредных и особо вредных условиях труда, сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством РФ (п. 4.3 трудового договора).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 17.12.2015 года внесены изменения в п. 1.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: работник принимается на работу в Дирекцию по обеспечению производства/Теплоэлектроцентральный/Электрический цех/Управление по профессии старший электромонтер по обслуживанию электрооборудования электростанций 5 разряда (л.д. 61).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2018 года внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: за выполнение трудовой функции работнику устанавливается: оклад в размере 22840 рублей в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, ежемесячная премия в соответствии с действующим Положением об оплате труда в размере до 20 %; другие стимулирующие (дополнительные вознаграждения) или компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод»), коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя (л.д. 66).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2019 года внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: за выполнение трудовой функции работнику устанавливается: оклад в размере 23080 рублей в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, ежемесячная премия в соответствии с действующим Положением об оплате труда в размере до 20 %; другие стимулирующие (дополнительные вознаграждения) или компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод»), коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя (л.д. 67).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.06.2019 года внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: за выполнение трудовой функции работнику устанавливается: оклад в размере 23620 рублей в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во

вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, ежемесячная премия в соответствии с действующим Положением об оплате труда в размере до 20 %; другие стимулирующие (дополнительные вознаграждения) или компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод»), коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя (л.д. 68).

Дополнительным соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2020 года внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: за выполнение трудовой функции работнику устанавливается: оклад в размере 24690 рублей в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, премии, надбавки и выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников «РУСАЛ Краснотурьинск», иными локальными нормативными актами работодателя и действующим законодательством РФ (л.д. 69).

Согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Из расчета, представленного ответчиком в материалы дела (л.д. 76-77), видно, что фактически в АО "РУСАЛ Урал» оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере часовой ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время, а также начисляются и выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, но на одинарный размер часовой ставки, что противоречит нормам ст. ст. 129, 135, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, нарушает право истца на оплату труда в соответствии с выполненной им работой.

Из указанного расчета следует, что оплата труда работника Дмитриева Д.В. в выходной день в спорный период составила: июнь 2018 года – 9135,63 руб., июль 2018 года – 9135,63 руб., август 2018 года -29009,63 руб., сентябрь 2018 года -14237,69 руб., октябрь 2018 года -4567,81 руб., ноябрь 2018 года – 29009,63 руб., декабрь 2018 года – 23907,57 руб., февраль 2019 года – 13847,44 руб., апрель 2019 года – 5538,98 руб., май 2019 года -9771,49 руб., июнь 2019 года-34171,64 руб., июль 2019 года – 30 000,33 руб., август 2019 года – 24171,53 руб., сентябрь 2019 года – 18895,23 руб., октябрь 2019 года – 4723,81 руб., ноябрь 2019 года – 4723,81 руб., декабрь 2019 года – 4723,81 руб., март 2020 года – 15895,82 руб., апрель 2019 года 20811,16 руб., всего 306278,64 руб.

В понятие заработной платы включен не только оклад, но и стимулирующие, компенсационные выплаты (ст. ст. 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно правовой позиции, изложенной в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П при проверке

конституционности ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, названная норма, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Как установлено в судебном заседании, в состав заработной платы работника Дмитриева Д.В. включаются следующие надбавки и доплаты: доплата за работу во вредных условиях – 8%; доплата за работу в ночные смены – 40%; премия за основные результаты деятельности в отчетном периоде – 20%, доплата за работы в ночное время - 40% от оклада/часовой тарифной ставки пропорционально отработанным часам в ночное время, районный коэффициент -20 %, что следует из условий трудового договора (л.д. 50-69), Положения об оплате труда (л.д. 131-135), подтверждается расчетными листами(л.д. 78-102) и не оспаривается представителем ответчика.

Учитывая, что надбавки и доплаты предусмотрены трудовым договором, ежемесячно начислялись и выплачивались истцу, суд приходит к выводу о том, что данные надбавки и доплаты входят в систему заработной платы истца, должны учитываться при определении часового заработка для расчета оплаты за работу в выходной и (или) праздничный день, вопреки доводам представителя ответчика.

В материалы дела представителем ответчика представлен арифметический расчет оплаты труда работника Дмитриева Д.В. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, произведенный исходя из часового заработка, исчисленного с учетом надбавок и доплат (л.д. 74-75).

Выполненный истцом расчет оплаты труда судом проверен, признается правильным, подготовленным с учетом соблюдения положений трудового законодательства, согласно указанному расчету за период с 01.06.2018 по 30.04.2020 (в соответствии с заявленными исковыми требованиями, ч. 3 ст. 196 Гражданского процессуального кодекса РФ) оплата труда работника Дмитриева Д.В. в выходные и нерабочие праздничные дни должна составлять: июнь 2018 года – 10257,55 руб., июль 2018 года – 10257,55 руб., август 2018 года -33978,13 руб., сентябрь 2018 года – 16454,82 руб., октябрь 2018 года -5128,77 руб., ноябрь 2018 года – 33978,13 руб., декабрь 2018 года – 27780,86 руб., февраль 2019 года – 15548,00 руб., апрель 2019 года – 6219,20 руб., май 2019 года – 11445,06 руб., июнь 2019 года- 39337,44 руб., июль 2019 года – 35138,50 руб., август 2019 года – 27624,61 руб., сентябрь 2019 года – 21215,70 руб., октябрь 2019 года – 5303,92 руб., ноябрь 2019 года – 5303,92 руб., декабрь 2019 года – 5303,92 руб., март 2020 года –18856,52 руб., апрель 2019 года- 24375,51 руб., всего 353508,12 руб.

Задолженность по заработной плате определена истцом, исходя из представленного расчета.

Таким образом, задолженность по заработной плате за период с 01.06.2018 по 30.04.2020 года составляет 47 229, 48 руб. (353508,12 руб. - 306278,64 руб.), которая подлежит взысканию с АО «РУСАЛ Урал» в пользу Дмитриева Д.В.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина. (п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»).

Суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинившего ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы) (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Учитывая нарушение ответчиком трудовых прав истца, принимая во внимание характер спорного правоотношения, длительность нарушения защищаемого права, степень вины работодателя, характер причиненных работнику нравственных или физических страданий, а также учитывая требования разумности и справедливости, суд считает возможным удовлетворить требование истца о взыскании компенсации морального вреда частично, в сумме 2 000 руб.

В соответствии со статьей 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, статьями 11, 12 Гражданского кодекса Российской Федерации защите подлежит только нарушенное право.

При этом суд не усматривает оснований для удовлетворения требований истца о возложении на ответчика обязанности производить оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени с учетом предусмотренных системой оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, начисляя указанные выплаты на двойной размер дневной или часовой ставки оклада (должностного оклада) сверх оклада в соответствии с толкованием ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ, данным в постановлении Конституционного Суда РФ № 26-П от 28.06.2018 года, поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства нарушения прав истца с 01.05.2020 года, а в силу положений статей 3 Гражданского процессуального кодекса, ст. 11, 12 Гражданского кодекса РФ не допускается судебная защита от предполагаемых, возможных нарушений в будущем.

В силу ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Согласно ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная

пошлина в сумме 1916,88 руб. (1616,88 руб. - от размера имущественных требований, 300 руб. - от неимущественных требований о взыскании компенсации морального вреда).

Руководствуясь ст.ст. 194, 196 – 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

исковые требования Дмитриева Д.В. к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» о взыскании оплаты за работу в выходные и праздничные дни удовлетворить частично.

Взыскать с акционерного общества «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» в пользу Дмитриева Д.В. невыплаченную заработную плату за период с <дата обезличена> по <дата обезличена> в размере 47229,48 рублей(за вычетом подлежащих удержанию налогов) компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей.

Взыскать с акционерного общества «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» в доход бюджета городского округа Краснотурьинск государственную пошлину в размере 1916,88 рублей.

В удовлетворении исковых требований в остальной части отказать.

На решение может быть принесена апелляционная жалоба в течение одного месяца с даты изготовления решения в окончательной форме в Свердловский областной суд через Краснотурьинский городской суд Свердловской области.

Председательствующий (подпись) О.А.Чумак