Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

            27 августа 2018 года Видновский городской суд Московской области в составе председательствующего судьи Гоморевой Е.А., при секретаре                             ФИО2, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № по иску ФИО1 к АО «ТК МЕГАПОЛИС» о выплате компенсации за сверхурочную работу

УСТАНОВИЛ:

    Истец обратился в суд с иском к АО «ТК Мегаполис» о выплате компенсации за сверхурочную работу за период времени с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 177 630 руб. 00 коп.

     Требования мотивировал тем, что он работал в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в АО «ТК Мегаполис», расположенный по адресу: <адрес>.

На работу он был принят на должность торгового агента. ДД.ММ.ГГГГ – переведен на должность старшего торгового агента с увеличением соответствующей зарплаты и иных компенсационных выплат.

ДД.ММ.ГГГГ он был переведен с должности торгового агента на должность руководителя группы торговых агентов с увеличением соответствующей зарплаты и иных компенсационных выплат.

В период работы по устному распоряжению руководителя время работы начиналось на час раньше для проведения утренних собраний. Приходилось также и уходить с работы позже. Окончание рабочего дня варьировалось приблизительно с 20.00 часов до 24. 00 часов. Настаивал на этом руководитель отдела продаж – Свидетель №1 Каких- либо приказов, либо распоряжений относительно увеличения рабочего дня ему не предоставлялось, их он не подписывал, и не знакомился с ним.

Просит взыскать компенсацию за сверхурочную работу в размере 177 630 руб.

В судебном заседании истец на требовании настаивал в полном объеме, просил удовлетворить. Пояснил, что если бы он не приходил на работу раньше, и не задерживался, в отношении него применили бы меры взысканий. Какие именно – затруднился пояснить.

В тот период, когда он был переведен на должность руководителя группы торговых агентов, он действительно от своих подчиненных агентов также требовал приходить на работу раньше, приходить позже. Но это по настоятельным рекомендациям руководителя отдела продаж – Свидетель №1 Если бы он этого не делал, и не делали торговые агенты, в отношении него также были бы применены взыскания. Какие точно – пояснить не смог, поскольку все всегда задерживались.

Представители ответчика АО «ТК Мегаполис» исковые требования не признали. Пояснили, что истец при заключении трудового договора был ознакомлен с условиями труда, согласно которым каждому работнику установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходным днями: суббота, воскресенье. Продолжительность ежедневной работы согласно трудовому договору составляет 8 часов, начало работы в 9 часов 00 минут, окончание работы в 18 часов 00 минут с перерывом на обед 1 час в промежутке с 12 часов 00 минут до 16 часов 00 минут. Табель рабочего времени свидетельствует о том, что истец не работал за пределами своего рабочего времени. Доказательств того, что истец работал больше положенного времени, а также того, что инициатива проведения собраний исходила от работодателя, истцами не представлено. Просили отказать в удовлетворении исковых требований.

Допрошенный свидетель Свидетель №1 пояснил, что торговые агенты, также, как и их руководители могли действительно на работу приходить на час раньше, и практически всегда это делали, поскольку они с самого утра планировали свой рабочий день. Обсуждали – кто и на какой именно объект едет для предложения продаж товара. Делали это до работы, т.к. продажи были удачнее, если к началу рабочего дня потенциальных покупателей, агенты были уже у них на рабочих местах. А чтобы это успеет сделать, соответственно, необходимо было раньше собираться. Но это была их инициатива.

После окончания рабочего дня также могли собраться, но это тоже исключительно инициатива агентов и их руководителя. Если бы кто-то из них не приходил на эти собрания, никаких мер взыскания к ним не было бы предпринято. Для него, как для руководителя самое главное, чтобы они выполняли план продаж. Агенты ему могли позвонить в течение рабочего дня и также отпроситься с работы. Он не возражал против этого.

Выслушав стороны, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Статьей 21 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В силу ст. 97 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени) для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях: при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях: при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Согласно ст. 152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Как установлено, ДД.ММ.ГГГГ истец был принят на работу в АО «ТК Мегаполис» на основании трудового договора № от 19. 05. 2017 года в отдел продаж на должность Торгового агента. Непосредственным руководителем является начальник отдела.

Дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ он был переведен в филиал АО «ТК «Мегаполис», отдел продаж GT2 на должность Старший торговый агент. Непосредственным руководителем работника является руководитель.

Соглашением от ДД.ММ.ГГГГ – он уволен по соглашению сторон.

В соответствии с условиями трудового договора, работнику устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Начало работы: 9 часов 00 минут, окончание работы: 18 часов 00 минут. Перерыв для приема пищи и отдыха устанавливается продолжительностью 1 час, который не включается в рабочее время.

Доказательств, свидетельствующих, что истец привлекался к работе сверхурочно, не имеется. Приказы (распоряжения) о привлечении его к сверхурочной работе ответчиком не издавались, при этом определенная истцу норма рабочих часов в неделю - 40, не превышена.

Отказывая в удовлетворении требований о выплате компенсации за сверхурочную работу, с учетом положений ст. ст. 99, 149 Трудового кодекса РФ суд учитывает, что фактическая продолжительность рабочего времени истцов не превышала продолжительности рабочего времени, установленного для работников в соответствии и нормами трудового законодательства, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором.

Допрошенный в ходе судебного заседания свидетель показал, что рекомендации о проведении собраний не являлись обязательными. Сотрудники, в интересах которых было заработать больше денежных средств, оставались на собрания и приходили на них с утра до начала рабочего дня по собственной инициативе по рекомендации руководителя групп. Неявка работника на данные собрания не влекла последствий в виде дисциплинарных взысканий. Никаких замечаний в связи с неявкой на собрания сотрудники никогда не получали, материально не наказывались.

В соответствии с ч.1. ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Таким образом, судом не установлен факт нарушения трудовых прав истцов со стороны ответчика.

На основании установленных судом фактов и вышеприведенных норм права, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

          Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

                                                             Р Е Ш И Л :

В требовании ФИО1 к АО «ТК МЕГАПОЛИС» о взыскании задолженности по заработной плате за период времени с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 177 630 рублей – отказать.

               Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Видновский городской суд в течение месяца.

           Судья:                                                                                         Е.А. Гоморева