

Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения споров об оплате труда работников

В соответствии с планом работы Омского областного суда на 2023 год судебным составом по трудовым и социальным делам судебной коллегией по гражданским делам Омского областного суда проведено обобщение судебной практики рассмотрения споров об оплате труда работников.

В обобщение были включены дела по спорам о взыскании денежных средств в счет оплаты труда.

По данной категории дел в 2021 году на рассмотрении судебного состава находилось 139 дел, из них 118 по апелляционным жалобам и представлениям на решения судов, 21 – по жалобам и представлениям по иным судебным постановлениям.

По результатам рассмотрения решения судов отменены с вынесением новых решений по 40 делам (33,9%), решения изменены по 16 делам (13,6%), решения оставлены без изменения по 58 делам (49,2%), прекращено апелляционное производство в связи с отказом от жалобы, представления по 1 делу (0,8%), вынесены другие апелляционные определения с удовлетворением жалоб и представлений по 3 делам (2,5%).

По результатам рассмотрения жалоб, представлений на иные судебные постановления, вынесенные в ходе судебного производства и в порядке исполнения вынесены апелляционные определения с удовлетворением жалоб, представлений по 6 делам (28,6%), жалобы, представления оставлены без удовлетворения по 15 делам (71,4 %).

По данной категории дел в 2022 году на рассмотрении судебного состава находилось 165 дел, из них 147 по апелляционным жалобам и представлениям на решения судов, 18 – по жалобам и представлениям на определения, оканчивающим производство по делу, по иным судебным постановлениям.

По результатам рассмотрения решения судов отменены с вынесением новых решений по 28 делам (19%), решения изменены по 11 делам (7,5%), решения оставлены без изменения по 106 делам (72,1%), прекращено апелляционное производство в связи с отказом от жалобы, представления по 1 делу (0,7%), вынесены другие апелляционные определения с удовлетворением жалоб и представлений по 1 делу (0,7%).

По результатам рассмотрения жалоб, представлений на иные судебные постановления, вынесенные в ходе судебного производства и в порядке исполнения вынесены апелляционные определения с удовлетворением жалоб, представлений по 3 делам (16,7%); жалобы, представления оставлены без удовлетворения по 14 делам (77,7%); полностью отменено определение, оканчивающее производство по делу, по 1 делу (5,6%).

При рассмотрении указанных дел суды правильно руководствовались:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации;
- другими федеральными законами;

- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

- другие правовые акты.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами указанной категории споров необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

Вопросы установления заработной платы.

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 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены государственные гарантии по оплате труда работников, в том числе

- установление величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации,

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

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 названным Кодексом (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме того, необходимо принимать во внимание, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников и работодателей по поводу наличия задолженности по заработной плате подлежат применению условия трудового договора, заключенного между работником и работодателем, а также положения локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

Примеры:

1. Р.Л.Л. к БУ г. Омска «» о взыскании сумм задолженности.

Обращаясь в суд, Р.Л.Л. среди прочих заявлял требования о взыскании надбавки за стаж в размере 30 % за период с августа 2020 по июнь 2021 года

со ссылкой на подпункт 2 пункта 20 Положения об оплате труда работников от 01 сентября 2019.

Судом первой инстанции данные требования были удовлетворены.

Вместе с тем судом первой инстанции не были учтены нормы положений об оплате труда работников, принятые в БУ г. Омска «».

Положением об оплате труда работников от 01 сентября 2019 г. ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы для тренера-преподавателя, в должности которого работал Р.Л.Л., не была предусмотрена.

Положение об оплате труда работников от 09 января 2020 г. предусматривало в составе иных стимулирующих выплат – стимулирующую выплату за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы в зависимости от стажа работы, максимально при стаже свыше 20 лет – до 20 %. При этом согласно п. 4.1 Положения об оплате труда работников от 09 января 2020 г. выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения на основании приказа директора в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников, за счет средств бюджета города Омска. Соответствующих приказов директора учреждения в 2020 г. не издавалось.

Положением об оплате труда работников от 11 января 2021 год надбавка за стаж работы не предусмотрена.

Таким образом, судебная коллегия установила, что оснований для удовлетворения требований Р.Л.Л. о взыскании надбавки за стаж в размере 30 % не имелось.

2. С.А.Н. к ООО «» о взыскании заработной платы, отпускных, компенсации за задержку причитающихся работнику выплат, компенсации морального вреда.

Отказывая во взыскании задолженности по заработной плате, в том числе надбавки за уборку крыльца аптеки, за период с 1 октября 2019 года до 1 ноября 2020 года, районный суд исходил из того, что материалами дела не подтвержден факт нарушения ответчиком трудовых прав истца. Судом первой инстанции была принята позиция ответчика о том, что спорная персональная надбавка за уборку крыльца аптеки входила в ежемесячную персональную надбавку (пункт 20 трудового договора), установленную истцу дополнительным соглашением № 1 от 01 апреля 2015 года к трудовому договору изначально в сумме 1 000 рублей, а в последующем в размере 3 % от должностного оклада (дополнительное соглашение № 7/1 от 1 мая 2018 года).

Судом первой инстанции не учтено, что дополнительным соглашением № 2 от 1 апреля 2015 года в трудовой договор добавлен пункт 21, согласно которому работнику ежемесячно начисляется персональная надбавка в сумме 400 рублей за уборку крыльца аптеки. С июля 2018 года доплата работодателем перестала производиться, что подтверждалось имеющимися в деле расчетными листками.

Судебная коллегия установила, что ежемесячная персональная надбавка, на которую ссылается ответчик, и спорная персональная надбавка за уборку крыльца аптеки были предусмотрены разными пунктами трудового договора, а именно 20 и 21, которые были включены в него разными дополнительными соглашениями от 01 апреля 2015 года -№ 1 и № 2. Размер ежемесячной персональной надбавки, предусмотренной пунктом 20 трудового договора, с 1 ноября 2015 года стал определяться в процентном соотношении к должностному окладу, устанавливался ежегодно. Указанный выше пункт 21 трудового договора, которым был предусмотрена спорная процентная надбавка за уборку крыльца аптеки, изменениям не подвергался.

Апелляционным определением решение отменено в части, взысканы задолженность по заработной плате, денежная компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсация морального вреда. С ООО «» в пользу С.А.Н. взыскана не начисленная и не выплаченная персональная надбавка за уборку крыльца аптеки за период с ноября 2019 года по октябрь 2020 года (в пределах срока обращения в суд с иском) в размере 4 436 рублей 36 копеек, исходя из следующего расчета 400 рублей × 11 месяцев (ноябрь 2019, январь – октябрь 2020), за декабрь 2019 – 36 руб. 36 коп. (только 2 рабочих дня, 400 рублей / 22 рабочих дня по производственному календарю × 2 фактически отработанных дня).

Заработная плата, устанавливаемая работникам, не должна быть менее минимального размера оплаты труда.

Положениями статьи 130 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации включена в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

При этом следует принимать во внимание установленный минимальный размер оплаты труда в том субъекте, в котором работник выполняет свои трудовые функции, а также учитывать необходимость начисления соответствующего районного коэффициента.

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П, минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, то есть является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда, а начисляются сверх него.

Таким образом, заработная плата работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за работу в данных районах или местностях.

При разрешении споров по установлению размера заработной платы работника следует учитывать необходимость начисления районного коэффициента на устанавливаемую заработную плату работника.

Согласно статье 146 Трудового кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере.

При этом статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Данные обстоятельства являются юридически значимыми при разрешении вопроса об определении размера заработной платы работника, которая не может быть ниже установленных нормами действующего

законодательства пределов с учетом минимального размера оплаты труда в субъекте Российской Федерации, где осуществляется трудовая функция, районных коэффициентов, надбавок, предусмотренных для данной местности. При этом на установленный должностной оклад, стимулирующие выплаты подлежит начислению районный коэффициент.

На территории Омской области применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17 августа 1971 №325/24.

В Омской области с 2019 ежегодно заключаются региональные соглашения о минимальной заработной плате, устанавливающие минимальную заработную плату для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, для работников других работодателей.

На 2021 год подписано региональное соглашение от 23 декабря 2020 года № 70-РС. Стороны договорились установить с 1 января 2021 года на территории Омской области минимальный размер оплаты труда (без учета районного коэффициента) составляет: для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», – 12 792 руб.; для работников других работодателей – 13 377 руб. С учетом районного коэффициента 1,15 данные суммы составят 14 710 руб. 80 коп. и 15 383 руб. 55 коп. соответственно.

На 2022 год подписано региональное соглашение от 16 декабря 2021 года № 65-РС Стороны договорились установить с 1 января 2022 года на территории Омской области МЗП (без учета районного коэффициента): для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», – 13 890 руб.; для работников других работодателей – 14 233 руб. С учетом районного коэффициента 1,15 данные суммы составят 15 973 руб. 50 коп. и 16 367 руб. 95 коп. соответственно.

7 июня 2022 года подписано дополнительное соглашение к региональному соглашению от 16 декабря 2021 года № 65-РС № 23-ДС. Стороны договорились установить с 1 июня 2022 года на территории Омской области МЗП (без учета районного коэффициента): для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», – 15 279 руб.; для работников других

работодателей – 15 500 руб. С учетом районного коэффициента 1,15 данные суммы составят 17 570 руб. 85 коп. и 17 825 руб. соответственно.

На 2023 год подписано региональное соглашение от 20 декабря 2022 года № 78-РС. Стороны договорились установить с 1 января 2023 года на территории Омской области МЗП (без учета районного коэффициента): для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», – 16 242 руб.; для работников других работодателей – 16 500 руб. С учетом районного коэффициента 1,15 данные суммы составят 18 678 руб. 20 коп. и 18 975 руб. соответственно.

Пример:

В частности, на рассмотрении судебной коллегии по гражданским делам находилось дело по иску М.А.В. к ООО «» о взыскании заработной платы, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Суд первой инстанции удовлетворил требования истца, установив факт трудовых отношений, взыскал заработную плату с ответчика исходя из размера должностного оклада.

Апелляционным определением судебной коллегии решение изменено поскольку судом первой инстанции при определении размера подлежащей взысканию заработной платы не был начислен районный коэффициент 15 % на определенный трудовым договором должностной оклад работника.

Необходимо учитывать, что в состав минимального размера оплаты труда не входит надбавка за вахтовый метод работы, которая фактически является компенсационной выплатой.

В силу статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Пунктом 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82, предусмотрено, что надбавка за вахтовый метод работы не облагается налогами и не учитывается при исчислении среднего заработка.

По смыслу приведенных положений, надбавка за вахтовый метод работы по своей сути является не выплатой за труд, а возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Данные выплаты не связаны с работой в особых условиях и выплачиваются работникам взамен суточных.

Денежные суммы, выплачиваемые работникам не за их труд, а в возмещение дополнительных расходов, в силу статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации не относятся к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда. Поскольку надбавка за вахтовый метод работы является компенсационной, она не подлежит обложению НДФЛ, подлежит исключению из расчета размера заработной платы работника, при сравнении заработной платы с минимальным размером оплаты труда.

Пример:

В.И.В. к ООО «» обратился о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованные отпуска, компенсации морального вреда. 18 мая 2015 года В.И.В. принят на должность водителя автомобиля в ООО «». По условиям трудового договора работнику установлен вахтовый метод работы с годовым суммированным учетом рабочего времени, учетный период 1 год (пункты 3.1, 1.1).

Суд первой инстанции при разрешении спора учел, что компенсационные выплаты не включаются в состав минимального размера оплаты труда. Соответственно, не входит в состав минимального размера оплаты труда и надбавка за вахтовый метод работы.

Судебная коллегия отметила, что в сравнение с минимальным размером оплаты труда должна приниматься заработная плата истца, без учета районного коэффициента, северной надбавки, вахтовой надбавки.

Заработная плата выплачивается работнику пропорционально отработанному времени исходя из нормы рабочего времени, установленной трудовым законодательством, установленного режима рабочего времени и порядка учета рабочего времени.

Режим рабочего времени и порядок учета рабочего времени, учетный период устанавливаются трудовым договором на основании локальных актов. В случае их отсутствия следует руководствоваться нормами трудового законодательства.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (части 3, 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 года № 1 утверждены унифицированные формы табеля учета рабочего времени, которые применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя, сокращенной продолжительности рабочего времени и др. производятся на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, письменное предупреждение о простое, заявление о совместительстве, письменное согласие работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством, и пр.).

На рассмотрении гражданской коллегии находились дела по искам работников о взыскании задолженности по заработной плате.

ИП Ж.В.В. производил начисление заработной платы исходя из оклада, установленного штатным расписанием, и районного коэффициента, начисленного на оклад, пропорционально отработанному времени в месяц. При этом заработная плата работнику выплачивалась в сниженном размере, поскольку по мнению работодателя, норма рабочего времени выработана не была.

Разрешая требования истца в части взыскания задолженности по заработной плате за спорный период, суд первой инстанции исходил из размера заработной платы истца, установленного штатным расписанием, а также из полученных истцом денежных средств в соответствии с расчетными ведомостями.

При этом при разрешении вопроса о правильности начисления и выплаты заработной платы суд первой инстанции не принял во внимание, что работодателем установлена необходимость выработки количества часов для выплаты заработной платы в полном объеме, которое превышает норму рабочего времени, установленную статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом данных обстоятельств, приняв во внимание, что в материалы дела не представлено письменных доказательств об установлении суммированного учета рабочего времени, графиков работы сотрудников с их подписями об ознакомлении, документов, оформленных в соответствии с требованиями законодательства применительно к отдельным дням отсутствия на работе, отметке меньшего количества отработанных часов

(менее 8), судебная коллегия пришла к выводу о необходимости выплаты работникам заработной платы за октябрь – декабрь 2021 г. в полном объеме исходя из установленного оклада и районного коэффициента, за минусом полученных ранее денежных средств.

Размер заработной платы подлежит установлению на основании достоверных и допустимых доказательств.

При разрешении споров об установлении факта трудовых отношений судам необходимо учитывать нормы трудового законодательства для определения размера заработной платы, наличия задолженности.

В отсутствие письменных соглашений, локальных актов работодателя необходимо принимать во внимание следующее.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъяснено, что при рассмотрении дел о взыскании заработной платы по требованиям работников, трудовые отношения с которыми не оформлены в установленном законом порядке, судам следует учитывать, что в случае отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, получаемой работниками, работающими у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, суд вправе определить ее размер исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности, а при невозможности установления размера такого вознаграждения - исходя из размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 4 статьи 1086 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Данное постановление подлежит применению ко всем работодателям.

Таким образом, при разрешении споров по вопросам установления заработной платы суд может руководствоваться сведениями о вознаграждении работников по занимаемой должности у работодателя (штатное расписание, приказы о приеме на работу), сведениями об обычном вознаграждении работника его квалификации в данной местности, а при невозможности установления размера, в случае отсутствия письменных доказательств - размером минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Примеры:

1. Рассматривая требования по иску работника Б.Н.Л. к ИП К.С.Н., суд первой инстанции установил факт трудовых отношений взыскал задолженность по заработной плате, компенсацию за задержку выплат, компенсация морального вреда.

Суд первой инстанции исходил из заявленной истцом ежемесячной заработной платы равной 40 000 руб., наличие соглашения о таком размере ежемесячной заработной платы ответчик отрицал.

Основанием для апелляционного вмешательства послужило неправильное применение норм материального права в части определения заработной платы, подлежащей взысканию в пользу работника при установлении трудовых отношений в отсутствие письменных доказательств размера заработной платы. Судебная коллегия указала на необходимость определения размера заработной платы исходя из минимального размера оплаты труда, установленного в спорный период с 01 ноября 2019 по 30 ноября 2019 год.

Так, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Омской области от 14.12.2018 №103-РС на территории Омской области установлена минимальная заработная плата для работников других работодателей с 01.01.2019 в размере 11 580 руб.

Истцом представлены путевые листы за оспариваемый период, согласно которым в период с 01 ноября 2019 по 30 ноября 2019 им отработано 15 смен (02, 03, 06, 07, 10, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 22, 23, 26 и 27 ноября 2019 года). Задолженность по заработной плате за ноябрь 2019 года определена 12 534 руб. 45 коп. $((11\ 580\ \text{руб. (МРОТ)} \times 1,15) / 16\ \text{смен}) \times 15\ \text{фактически отработанных смен}$). Решение суда в данной части было изменено.

2. По делу по иску В.А.О. к ООО «», разрешая заявленные требования, районный суд пришел к выводу о том, что наличие трудовых отношений между ООО «» и В.А.О. в ходе рассмотрения дела своего подтверждения не нашло, в связи с чем отказал в удовлетворении иска.

Судебная коллегия не согласилась с решением районного суда, поскольку имеющиеся в деле доказательства в полном объеме подтверждают факт трудовых отношений между В.А.О. и ООО «» в качестве помощника оператора получения гранулированного ПЭТ, имевший место в период с 02 февраля 2021 по 10 июля 2021. При этом при определении размера заработной платы, установленной В.А.О., судебная коллегия приняла во внимание, представленное ответчиком в материалы дела штатное расписание ООО «» № 9, утвержденное 29 декабря 2020 года на период с 1 января 2021 года, в котором помощнику оператора получения гранулированного ПЭТ установлена тарифная ставка 98 руб./час.

3. По делу по иску С.М.Ф. к ООО «» судом отказано в удовлетворении требований, поскольку, по мнению суда, наличие трудовых отношений между ООО «» и С.М.Ф. в ходе рассмотрения дела своего подтверждения не нашло. Отменяя решение суда, судебная коллегия, оценив представленные в материалы дела доказательства, пришла к выводу о возникновении между сторонами трудовых отношений.

Устанавливая размер согласованной заработной платы, наличие задолженности, судебная коллегия приняла во внимание отсутствие в штатном расписании должности истца, приняла иные представленные письменные доказательства, а именно: акт приемки-сдачи оказанных услуг, а также справку по форме 2-НДФЛ, где отражена сумма дохода истца 34 000 рублей в месяц. Из данной суммы судебная коллегия произвела расчет заработной платы.

Споры о выплате премии.

Системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

В соответствии с частью 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации премия, как стимулирующая выплата, является одной из составной части заработной платы, которая направлена на стимулирование работников к повышению качества труда и производительности и зависит от заинтересованности в этом работодателя и его экономического состояния.

Премии могут быть установлены двух видов - постоянного и разового характера. Первые входят в систему оплаты труда, начисляются регулярно за выполнение заранее утвержденных показателей, у работника возникает право требовать их выплаты при условии выполнения указанных показателей (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации). Вторые не являются гарантированным доходом работника, выступают дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяемой по усмотрению работодателя (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статей 57, 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными к выплате являются те составляющие оплаты труда работника, которые прямо предусмотрены трудовым договором, а также те выплаты, которые носят постоянный характер в силу действующего у работодателя локального акта. Трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, а лишь предусматривает, что такие выплаты входят в систему оплаты труда, а условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами работодателя и трудовым соглашением между работником и работодателем.

Из содержания статей 57, 135 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что установление порядка выплаты и размеров премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает обязательных требований о наличии у работодателя систем премирования, а также о выплате премии как обязательной ежемесячной премии.

Вместе с тем если работодателем самостоятельно определена система премирования, то он уже обязан соблюдать закрепленный в ней порядок и условия выплаты премии.

Так, по гражданскому делу по иску Б.А.С. к ООО СК «» истец была уволена 13.07.2021 с занимаемой должности в ООО СК «» по собственному желанию. Обращаясь в суд, указывала на нарушение своих прав, поскольку ей не была выплачена ежемесячная премия за июнь-июль 2021 года и квартальная премии за 1 квартал 2021 года.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что ежемесячная премия не носит разовый характер и осуществляется не по усмотрению работодателя, а является постоянной составной частью, действующей у ответчика окладно-премиальной системы оплаты труда, в связи с чем удовлетворил требования о ее взыскании. При этом суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с ООО «СК «» премии за 1 квартал 2021 года.

На основании Положения об оплате труда работников ООО «» судебной коллегией установлено, что ежемесячная премия относится к обязательной переменной части заработной платы, входит в состав оплаты труда, в связи с чем подлежит обязательной выплате работнику. Ежеквартальная премия относится к несистемным выплатам работника. Данная премия является правом, а не обязанностью работодателя, выплата направлена на мотивацию работника и выплачиваются по результатам оценки работы каждого работника в отдельности по итогам расчетного периода, с учетом финансового положения работодателя и не входят в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. Кроме того, локальным нормативным правовым актом (пункт 5.3 Положения о Премировании) установлено, что начисление премий осуществляется только работникам, состоящих в трудовых отношениях с Компанией на момент издания Генеральным директором приказа о премировании, то есть только работающим сотрудникам.

Приказ Генерального директора ООО «» о премировании работников по итогам работы за 1 квартал 2021 от 16.08.2021 вынесен после увольнения Б.А.С. (13.07.2021).

В связи с изложенным судебная коллегия с выводами суда первой инстанции согласилась.

По иску Ш.А.А, к ООО «» о взыскании недополученной заработной платы, решением суда отказано в удовлетворении заявленных требований.

Отказывая Ш.А.А. в удовлетворении иска в части взыскания невыплаченной премии, суд первой инстанции исходил из того, что выплата ежемесячной премии по результатам работы носит стимулирующий характер, назначается по решению работодателя, следовательно, является его правом, а не безусловной обязанностью.

Между тем суд первой инстанции при разрешении спора не установил системы оплаты труда, действующие у работодателя применительно к премированию сотрудников.

Положением об оплате труда и премировании, утвержденном директором ООО «» 01 ноября 2017 года, в организации установлена повременно-премиальная оплата труда (пункт 2.2).

В соответствии с пунктом 2.3 Положения повременно-премиальная оплата труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Ежемесячная оплата труда работников организации состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является должностной оклад, согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, вознаграждения по итогам работы, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Таким образом, установленная у работодателя повременно-премиальная система оплаты труда, предусматривает зарплату, зависящую от отработанного работником времени, а также премию за достижение определенных показателей.

Судебная коллегия установила, что в спорный период иные работники получили вознаграждение по итогам работы за ноябрь 2019 года и выплачено 25 декабря 2019 года.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что Положением об оплате труда и премировании, утвержденным директором ООО «» 01 ноября 2017 года, предусмотрена выплата стимулирующего характера - ежемесячная премия, которая не носит разовый характер и осуществляется не по усмотрению работодателя, а является постоянной составной частью, действующей у ответчика повременно-премиальной системы оплаты труда. Обстоятельств, свидетельствующих о наличии оснований для депремирования, предусмотренных пунктом 6.6 Положения, судом не установлено, ответчик на их существование также не ссылался.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам решение суда отменено в части отказа во взыскании невыплаченной премии, поскольку работодателем определена система премирования, которую он обязан соблюдать, соответственно, как часть заработной платы выплатить работнику.

По спорам о взыскании заработной платы следует устанавливать реальность осуществления работником трудовых обязанностей, отсутствие злоупотребления правом со стороны истца, отсутствие злонамеренного соглашения сторон трудового договора в целях увеличения кредиторской задолженности.

Согласно части 1 статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

В статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Работник имеет право в том числе на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (абзацы пятый и шестой части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из анализа указанных положений закона следует, что выплата заработной платы производится за выполненную работу.

В силу требований статьи 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Таким образом, юридически значимым при разрешении спора о взыскании задолженности по заработной плате обстоятельством является установление реальности трудовых отношений между сторонами и наличия/отсутствия задолженности по заработной плате за исполнение работником своих трудовых обязанностей.

По делам рассматриваемой категории обязанность доказать наличие трудовых отношений и фактическое исполнение трудовой функции в спорный период лежит на работнике.

В 2021 году отменены решения суда по делам по иску К.Б.К. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате, по иску ЦЮ.С. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате, по иску М.О.С. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате, по иску С.В.М. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате.

При обращении в суд были истцами были представлены приказы о приеме на работу, трудовые договоры, датированные октябрём 2019 годом, а также справки от работодателя, подписанные директором К.А.В., с указанием размера заработной платы. При этом такой размер заработной платы был явно несоразмерен.

В частности, по делу представлена справка от 15.03.2021, согласно которой К.Б.К. работает в ООО «» в должности кладовщика, за период с 13.11.2019 г. по 13.01.2020 г. работодатель ей не выплатил заработную плату в полном объеме, задолженность по заработной плате составила 432 010 руб.

В ходе рассмотрения дела от директора ООО «» К.А.В. поступали письменные заявления о признании иска.

Суд первой инстанции, приняв признание иска ответчиком, удовлетворил заявленные требования в полном объеме.

Судебная коллегия пришла к выводу, что принятие судом признания иска противоречит закону, поскольку исходя из материалов дела, а также дополнительно истребованных в ходе рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции документов, факт наличия трудовых отношений между сторонами не нашел своего подтверждения.

Так, судебной коллегией было установлено, что решением № 1 единственного участника ООО «» от 25.03.2020 г. полномочия генерального директора ООО «» Т.К.П. прекращены, генеральным директором ООО «» с 25.03.2020 г. назначен К.А.В. Соответствующие сведения в ЕГРЮЛ внесены 02.04.2020 г.

Таким образом, К.А.С. как директор приступил к осуществлению полномочий в 2020 г., соответственно, по состоянию на октябрь 2019 г. уполномоченным лицом ООО «» не являлся, в связи с чем не мог заключать и подписывать от имени ООО «» трудовой договор с работниками, приказ о приеме на работу.

По сведениям Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области за октябрь 2019 года в Омской области начисленная заработная плата работников организаций по соответствующей профессиональной группе была явно ниже установленной в трудовых договорах.

По запросу судебной коллегии истребимые у ООО «» документы: штатные расписания, карточка формы Т-2, сведения о начислении заработной платы истцу, положение об оплате труда, ответчиком представлены не были.

По сообщению Центра ПФР по выплате пенсий в Омской области в отношении работников в спорный период ООО «» не производились начисления и уплата страховых взносов. Согласно письму Межрайонной ИФНС России № 4 по Омской области сведения о работниках ООО «» с 2019 года в инспекции отсутствуют.

Согласно представленным из ЕГРЮЛ сведениям 27.03.2021 г. в реестр внесена запись о недостоверности сведений о месте нахождения ООО «».

В такой ситуации судебная коллегия решения суда отменила, в иске отказала.

Гражданское дело по иску С.М.Г. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате.

Обращаясь в суд с иском, С.М.Г. указал, что с 10 января 2019 г. работал в ООО «» в должности юриста, заработная плата составляла 70 000 рублей ежемесячно, за период с 10 января 2020 г. по 10 сентября 2021 г. заработная плата выплачена не была, в связи с чем образовалась

задолженность в размере 1 470 000 рублей, которую он просил взыскать с ответчика в свою пользу.

В ходе судебного разбирательства были установлены противоречия в пояснениях истца и директора ООО «» Г.Е.Р. по дате заключения трудового договора и его действию. Так истец настаивал на заключении трудового договора 10 января 2020, директор ответчика указал на 10 января 2019 года.

При этом приказы о приеме истца на работу в 2019 году и об увольнении суду представлены не были, как и не были представлены иные документы, подтверждающие исполнение истцом своих трудовых обязанностей в спорный период (штатное расписание, таблицы учета рабочего времени, расчетные листы, ведомости по начислению заработной платы, карточка формы Т-2, трудовой договор от 10 января 2020 г., трудовая книжка, копии приказов, распоряжений по личному составу).

Анализируя представленные в материалы дела документы, судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции, что в спорный период производственная и иная хозяйственная деятельность обществом не осуществлялась, никаких доходов ООО «» не получало, расходов не несло, прибыль отсутствовала, отчисления в налоговые органы не производились.

На рассмотрении судебной коллегии находилось дело по иску М.А.В. к обществу с ограниченной ответственностью «» в лице конкурсного управляющего Ч.О.М. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда.

Разрешая заявленные требования, районный суд пришел к выводу об отсутствии оснований для взыскания задолженности по заработной плате в пользу истца ввиду недоказанности как факта наличия между сторонами трудовых правоотношений, так и исполнения истцом трудовых обязанностей, отказав в удовлетворении иска в полном объеме.

Сведения о начислении заработной платы не подтвердились уполномоченными органами, соответствующий налог на доходы физических лиц не уплачивался. Имеющаяся в материалах дела копия трудовой книжки М.А.В., содержит лишь запись о приеме его на работу в ООО «» 1 августа 2017 года, которая является в ней первой и единственной, при этом в качестве даты заполнения трудовой книжки также указано 1 августа 2017 года.

Судебная коллегия пришла к выводу о наличии недобросовестных действий истца. Совокупность имеющихся в деле доказательств подтверждает, что ООО «» в 2017-2019 году реальную экономическую деятельность уже не осуществляло. В условиях банкротства юридического лица было установлено, что предпринимаются попытки формально нарастить подконтрольную кредиторскую задолженность с противоправной целью последующего уменьшения в интересах должника и его аффилированных лиц количества голосов, приходящихся на долю независимых кредиторов, и первоочередного удовлетворения требований за счет конкурсной массы.

В отсутствие нарушения прав истца и при наличии признаков злоупотребления правом судебная защита невозможна (статья 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, статья 10 Гражданского кодекса Российской Федерации). Судебная коллегия согласилась с выводами суда об отказе в иске.

Вопросы индексации заработной платы.

Согласно статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников.

В силу статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Предусмотренное статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 № 913-О-О, от 17 июля 2014 № 1707-О, от 19 ноября 2015 № 2618-О).

Из содержания приведенных выше нормативных положений с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует,

что статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности.

При этом порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Таким образом, право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

(Данная правовая позиция изложена в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 марта 2022 г. по делу № 88-5624/2022).

На рассмотрении судебной коллегии по гражданским делам находилось дело по иску Б.П.В. к ООО «» о взыскании невыплаченной суммы индексации заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Разрешая заявленный спор, суд пришел к выводу о пропуске истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об индексации заработной платы за период с 2017 года по 07 марта 2020 г., о применении которого заявлено стороной ответчика. Кроме того, суд первой инстанции указал, что работодатель осуществлял индексацию путем повышения должностного оклада, а также о превышении должностного оклада истца минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в 2020 году.

Судебная коллегия приняла во внимание, что в 2020 году индексация заработной платы истцу произведена не была. При этом указала, что выводы

районного суда о возможности проведения индексации путем повышения должностного оклада являются ошибочными.

Решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении заявленных истцом исковых требований в отношении периода с января по март 2020 года, с принятием в указанной части нового решения о взыскании задолженности по заработной плате.

Удержания из заработной платы.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных названным Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 названного Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй названной статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 названного Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 названного Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В силу статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные названной статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

По спорам, касающимся удержания работодателем денежных средств из заработной платы работника для погашения имеющейся задолженности необходимо учитывать следующее.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работника перед работодателем в случаях, перечисленных в части 2 этой статьи. При этом работодатель в силу части 3 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации вправе произвести удержание, если работник не оспаривает его основание и размер и если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. В ситуации, когда хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то есть работник оспаривает удержание или месячный срок истек, работодатель теряет право на беспорное взыскание задолженности, оно может быть осуществлено только в судебном порядке.

По своему содержанию приведенные нормы статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации согласуются с положениями статьи 8 Конвенции Международной организации труда от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы», разрешающими производить вычеты из заработной платы только на условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективных договорах или в решениях арбитражных судов, а также согласуются с положениями статьи 1 Протокола №1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, предусматривающими право каждого физического и юридического лица на уважение принадлежащей ему собственности и ее защиту, обязательными для применения в силу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации и статьи 10 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, действующее законодательство не содержит оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, которому выплачена сумма аванса в счет расчетов за выполнение трудовых функций, которые не были выполнены по независящим от работника причинам.

Вместе с тем часть 4 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает и такие самостоятельные основания, дающие работодателю право производить удержания из заработной платы работника, как счетная ошибка и излишняя выплата работнику заработной платы в связи с его неправомерными действиями. При этом удержание излишне выплаченной заработной платы в связи с неправомерными действиями работника работодатель может произвести только в том случае, когда эти действия установлены судом.

Нормативные положения части 4 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют подпункту 3 статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации, которым установлены ограничения для возврата в виде неосновательного обогащения заработной платы и приравненных к ней платежей, пенсий, пособий, стипендий, возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью, алиментов и иных денежных сумм, предоставленных гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Таким образом, при рассмотрении данной категории дел юридически значимыми обстоятельствами являются установление наличия и/или отсутствия у работодателя права на удержание суммы образовавшейся переплаты в счет уменьшения задолженности по иным выплатам, наличие или отсутствие со стороны работника неправомерных действий, направленных на получение денежных средств, наличие или отсутствие со стороны работодателя счетной ошибки при выплате суммы.

(Данная правовая позиция изложена в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 октября 2022 года по делу № 88-19409/2022).

На рассмотрении судебной коллегии по гражданским делам находились гражданские дела по искам работников к ООО «» по требованиям о взыскании удержанной заработной платы.

В частности, по иску Б.Д.А. к ООО «» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Б.Д.А., обращаясь в суд указывал, что с 01.03.2021 г. по 20.01.2022 г. работал по трудовому договору в ООО «», при увольнении из его заработной платы удержали 5 418 руб. 95 коп.

Судебная коллегия, соглашаясь с выводами суда об отказе в удовлетворении требования, установила, что из табеля учета рабочего времени за декабрь 2021 г. усматривается, что Б.Д.А. отсутствовал

18.12.2021, в качестве причины отмечено «ДО», и 21.12.2021, с отметкой «НН». Таким образом, рабочие дни 18.12.2021, 21.12.2021 не должны быть оплачены. При этом работник отсутствовал по неустановленной причине именно в день получения денежных средств. В дальнейшем Б.Д.А. на работу не выходил, вплоть до увольнения. Поскольку в декабре не были отработаны все рабочие дни, в январе истец на работу не выходил, у него перед работодателем образовался долг в виде неотработанного аванса, размер которого соответствовал переплате за декабрь 2021 года.

Удержанная с Б.Д.А. сумма не превышает 20 % от начисленного и подлежащего выплате размера денежных средств. С учетом установления недобросовестности работника, судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции.

В качестве примера иной ситуации следует отметить дело по иску Р.М.О. к обществу с ограниченной ответственностью «» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда.

Истцом были заявлены требования о признании незаконными распоряжений по предприятию от 11 октября 2021 года, 10 ноября 2021 года и от 10 декабря 2021 года об удержаниях из заработной платы, взыскании удержанной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Указанными распоряжениями по предприятию работодателем установлена переплата работнику, которую принято решение учесть при дальнейших расчетах с работником в общей сумме 20 506 рублей 80 копеек.

Из расчетного листка за декабрь 2021 года следует, что Р.М.О. была начислена компенсация за задержку заработной платы в размере 45 рублей 63 копеек, компенсация за неиспользованный основной отпуск (1 день) 4 006 рублей 96 копеек, компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск (5,25 дней) 21 036 рублей 54 копейки, 7 декабря 2021 года ему было выплачено 1 326 рублей 33 копейки за вычетом НДФЛ и образовавшейся задолженности в размере 20 506 рублей 80 копеек.

При разрешении спора не было представлено доказательств, подтверждающих ознакомление Р.М.О. с указанными распоряжениями, его согласия на удержания. Вина работника в невыполнении норм трудового законодательства не установлена, как не установлено и то, что заработная плата была выплачена в результате его неправомерных действий. Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции и удовлетворением требований работника в данной части.

Вопросы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Работник имеет право в том числе на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих

праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (абзац шестой части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в Письме Федеральной службы по труду и занятости от 09 августа 2011 года № 2368-6-1, в соответствии с пунктом 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках в случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Пункт 28 Правил, предусматривающий полную компенсацию при увольнении работника, проработавшего от 5 с половиной до 11 месяцев в году и уволенного по основаниям, предусмотренным в данном пункте, применяется в том случае, если работник проработал в данной организации меньше года.

Согласно п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 № 169 при исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие *не менее* половины месяца, округляются до полного месяца.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

Данная норма предусматривает выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, то есть независимо от общего количества составляющих их дней и времени, прошедшего с момента окончания того года, за который должен был быть предоставлен неиспользованный (полностью либо частично) отпуск.

Частью 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Порядок исчисления средней заработной платы определен статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных названным кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у

соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (часть 2 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) число включительно) (часть 3 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (часть 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены Положением, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее по тексту – Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, то средний дневной заработок нужно определять так: сумму начисленной в расчетном периоде заработной платы делим на сумму, которая состоит из произведения 29,3 на количество полностью отработанных месяцев и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах (абзац 2 пункта 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

Чтобы рассчитать количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах, нужно разделить 29,3 (среднемесячное число календарных дней) на количество календарных дней этого месяца и умножить на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце (абзац 3 пункта 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

С учетом приведенных выше положений, производится расчет общего количества дней отпуска, на компенсацию за который имеет право истец, средний заработок истца, и размер подлежащей выплате компенсации.

В частности, на рассмотрении судебной коллегии находилось дело по иску Б.С.П. к АО «», филиал «» об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, отпускных, оплате вынужденного прогула, оплату больничного листа.

Разрешая требования Б.С.П. о взыскании компенсации за отпуск за период с 2019-2021 годы, суд первой инстанции пришел к выводу об их обоснованности, произвел расчет отдельно за каждый год работы – 2019 (9 мес.), 2020 г., 2021 г. (9 мес.).

Б.С.П. работал в период с 01.09.2019 г. по 02.10.2021 г., в связи с чем имеет право на компенсацию за неиспользованных 58,3 дня отпуска.

С учетом положений трудового законодательства, статей 114, 115, 127 Трудового кодекса Российской Федерации, расчетным периодом для исчисления суммы компенсаций за неиспользованный отпуск являются последние 12 месяцев, предшествующих месяцу, в котором сотрудник увольняется. Поскольку прекращение трудовых отношений имело место с работником 02 октября 2021, расчет компенсации за неиспользованный отпуск произведен коллегией исходя из фактически начисленной заработной платы за период с октября 2020 г. по сентябрь 2021 г. включительно. Далее, средний дневной заработок определяется путем деления начисленной заработной платы на 12 и на 29,3. В указанной части решение суда первой инстанции было изменено.

Примером расчета компенсации за неиспользованный отпуск может служить апелляционное определение судебной коллегии по делу по иску В.А.О. к ООО «».

В ходе рассмотрения было установлено, что 2 февраля 2021 года В.А.О. приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, а 10 июля 2021 года трудовые отношения между сторонами настоящего спора были прекращены.

За период со 2 февраля по 10 июля 2021 года истцом отработано 5 полных месяца, следовательно, у него возникло право на 11,65 дней отпуска (5 × 2,33).

При этом фактически истец работал в данный период только со 2 февраля по 25 апреля 2021 года, поскольку 26 апреля 2021 года был освобожден от работы в связи с временной нетрудоспособностью (период временной нетрудоспособности длился по 11 сентября 2021 года).

Определяя количество часов, подлежащих оплате за спорный период, судебная коллегия полагала возможным руководствоваться производственным календарем, утвержденным на 2021 год (для пятидневной (40-часовой) рабочей недели). Часовая тарифная ставка определена равной 98 руб.

Согласно производственному календарю, в феврале должно быть отработано 18 дней = 144 часа, в марте (полный месяц) – 22 дня = 176 часов, в апреле – 17 дней = 136 часов.

Следовательно, за работу в указанный период истцу должна была быть начислена заработная плата в общей сумме 51 388 рублей 20 копеек (февраль: 144 (отработанных часа) × 98 (часовая тарифная ставка) + 15% (районный коэффициент) = 16 228,8; март 176 (отработанных часа) × 98 (часовая тарифная ставка) + 15% (районный коэффициент) = 19 835,2; апрель 136 (отработанных часа) × 98 (часовая тарифная ставка) + 15% (районный коэффициент) = 15 327,2)

При данных обстоятельствах, средний дневной заработок составит 643 рубля 47 копеек = 51 388, 2 (общая сумма за расчетный период) / (29,3 × 1 (полный месяц) + 26,16 + 24,4 (дней в не полностью отработанных месяцах)).

Таким образом, компенсация за неиспользованный отпуск за период работы со 2 февраля по 10 июля 2021 года, подлежащая взысканию с ответчика составляет 7 496 рублей 52 копейки.

Споры о взыскании оплаты за сверхурочную работу.

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 данным 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.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (части 3, 4).

Сверхурочной является 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 частности 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 7 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами при рассмотрении таких требований являются: установленный работнику режим рабочего времени, наличие суммированного учета, выполнение работником работы сверх установленного рабочего времени, наличие или отсутствие инициативы работодателя по привлечению работника к работе сверхурочно, наличие распоряжения работодателя о привлечении к работе сверхурочно, наличие письменного согласия работника на выполнение такой работы.

При этом данные обстоятельства должны быть подтверждены доказательствами, отвечающими требованиям относимости и допустимости.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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, за исключением случаев, предусмотренных названным Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 названного Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой названной статьи.

По делу по иску Г.М.В. к ИП Ж.А.Н. об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за сверхурочную работу, неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда были удовлетворены требования истца, в том числе о взыскании оплаты за сверхурочную работу. Суд первой инстанции исходил из доказанности истцом факта переработки.

Вместе с тем суд первой инстанции не учел, что в нарушение положений статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации допустимых и достоверных доказательств, подтверждающих осуществление истцом трудовой функции у ИП Ж.А.Н. сверхурочно, не представлено. При этом, судебной коллегией отмечено, что показания свидетелей, при отсутствии иной совокупности доказательств по делу, не могут явиться основанием для установления факта осуществления истцом сверхурочной работы.

Доказательствами выполнения сверхурочной работы, отвечающими требованиям допустимости и достоверности, могут служить таблицы учета рабочего времени, наряды-допуски, путевые листы.

Унифицированные формы таблицы учета рабочего времени, утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 года № 1, применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. Таким образом, таблицы учета рабочего времени отражают с достоверностью количество рабочего времени, отработанного работником.

В соответствии с пунктом 1.2 Постановления Госкомстата Российской Федерации от 28 ноября 1997 года № 78 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету работы строительных машин и механизмов, работ в автомобильном транспорте» утверждена форма путевого листа грузового автомобиля для учета работ в автомобильном транспорте, а также указано, что данный путевой лист является основным документом первичного учета, определяющим совместно с товарно-транспортной накладной при перевозке товарных грузов показатели для учета работы подвижного состава и водителя, а также для начисления заработной платы водителю и осуществления расчетов за перевозки грузов.

Ответственность за правильное заполнение путевого листа несут руководители организации, а также лица, отвечающие за эксплуатацию грузовых автомобилей и участвующие в заполнении документа. Путевые листы хранятся в организации совместно с товарно-транспортными документами, дающими возможность их одновременной проверки.

Таким образом, путевые листы также могут служить доказательством выполнения сверхурочной работы.

При этом, обращаем внимание, что законодательством не допускается ведение учета рабочего времени по данным учета электронной проходной системы, фиксирующей время прохода истца в спорный период на территорию и выхода с неё.

Сведения электронной проходной системы не являются документом по учету рабочего времени, не отражает фактическую продолжительность работы, а необходимы лишь для учета и контроля управления доступом на объект, такой способ фиксации рабочего времени не исключает искажения фактически отработанного времени.

Имеются особенности при разрешении споров работников о взыскании оплаты за сверхурочную работу, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Как следует из ч. 1 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных

видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

При суммированном учете рабочего времени допускается отклонение количества часов по графику в отдельных месяцах учетного периода от нормальной месячной продолжительности как в большую, так и в меньшую сторону. За все месяцы учетного периода количество отработанных часов должно соответствовать норме рабочих часов этого периода. Если по окончании учетного периода у работника образовалась переработка, она считается сверхурочной работой.

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что сверхурочной является работа, выполняемая работником в пределах его трудовой функции по инициативе (распоряжению, предложению или с ведома) работодателя сверх нормы рабочего времени, установленной для него законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами по месту его основной работы. На работодателя законом возложена обязанность вести точный учет продолжительности сверхурочной работы работника, верно определять учетный период согласно положениям закона и оплачивать такую работу в повышенном размере.

Пример:

По иску А.Д.М. к ООО «». А.Д.Б. настаивал, что ежемесячная заработная плата начислялась и выплачивалась ему ответчиком не в полном объеме, в том числе в части сверхурочной работы. Правовых оснований для удовлетворения требований районный суд не усмотрел, исходя из того, что А.Д.М. трудовым договором установлен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – 1 год, представленными доказательствами подтверждается, что количество отработанных работником часов в 2020 году не превышает норму рабочего времени за учетный период по производственному календарю.

Судебная коллегия указала на нарушение судом первой инстанции применения норм материального права, и неверное установление юридически значимых обстоятельств по делу.

На истца, работающего водителем, в спорный период распространялось действие Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом

Минтранса Российской Федерации № 15 от 20 августа 2004 года во исполнении статьи 329 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу пунктов 7 - 9 Положения нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю, при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

Соответственно, А.Д.М. подлежал установлению суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц, и количество сверхурочной работы подлежит определению именно из нормы рабочего времени применительно к периоду – один месяц.

Определяя фактическое количество отработанного А.Д.А. времени в спорный период, судебная коллегия приняла во внимание имеющиеся в материалах дела таблицы учета рабочего времени, путевые листы. Произведен расчет сверхурочной работы, подлежащей оплате, решение суда изменено.

Анализ судебной практики показал, что имеют место споры о взыскании оплаты за сверхурочную работы в отношении работников, которым установлен ненормированный рабочий день.

Согласно статье 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При работе с вышеуказанным режимом рабочего времени работа сверх продолжительности рабочего времени не может быть расценена как сверхурочная работа, подлежащая повышенной оплате.

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

Таким образом, установление ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней, – часть 1 статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Причем такой отпуск предоставляется независимо от того, сколько раз работник фактически привлекался в течение года к работе сверх установленной продолжительности или вообще не привлекался. При рассмотрении такой категории споров следует устанавливать факты предоставления работнику дополнительного оплачиваемого отпуска или выплаты соответствующей компенсации.

Так, по делу К.Д.В. обратился с требованиями к обществу с ограниченной ответственностью «» о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу. Полагал, что работодатель привлекал его к сверхурочной работе, и не оплатил ее.

К.Д.В. установлен ненормированный рабочий день, что позволяет работодателю привлекать работника к осуществлению возложенных на него функций за пределами установленного ежедневного рабочего времени.

Судебная коллегия в качестве дополнительных доказательств истребовала у работодателя документы, из которых было установлено, что при увольнении К.Д.В. выплачена компенсация за неиспользованный основной и дополнительный отпуск в полном объеме. Таким образом, К.Д.В. компенсирован установленный ненормированный режим работы.

Судебная коллегия согласилась с решением районного суда об отказе в удовлетворении данных требований.

Споры об оплате труда в выходные и праздничные дни.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (статья 107 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 110 Трудового кодекса Российской Федерации говорится о том, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов.

Следовательно, работодатель обязан предоставить каждому работнику независимо от того, в режиме какого рабочего времени он трудится (за исключением шестидневной рабочей недели), выходные дни в количестве не менее двух, при этом еженедельный отдых должен быть продолжительностью не менее 42 часов.

Обращаем внимание, что введение работодателем такого режима рабочего времени, как сменная работа, не должна лишать работника права на предоставление выходных дней, которое в данном случае реализуется либо работой в разные смены с нормальной продолжительностью рабочего времени при пятидневной рабочей неделе и предоставлением двух выходных дней, либо чередованием работы в смену, превышающей нормальную продолжительность рабочего времени, и днем/днями отдыха, количество которых, как правило, будет более двух дней в неделю.

За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер доплаты установлен частью 1 названной статьи.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Гражданское дело по иску З.С.А. к СНТ «».

Суд первой инстанции не учел наличие доказательств, подтверждающих работу истца в выходные дни.

Судебная коллегия отметила, что введение работодателем такого режима рабочего времени, как сменная работа, не должна лишать работника права на предоставление выходных дней, которое в данном случае реализуется либо работой в разные смены с нормальной продолжительностью рабочего времени при пятидневной рабочей неделе и предоставлением двух выходных дней, либо чередованием работы в смену, превышающей нормальную продолжительность рабочего времени, и днем/днями отдыха, количество которых, как правило, будет более двух дней в неделю.

Истцу не был установлен ни шестидневная рабочая неделя, ни суммированный учет рабочего времени, соответственно, у З.С.А. должно быть два выходных дня. Один выходной день по графику сменности ему предоставлен. В связи с работой в общеустановленный выходной день – воскресенье истец имеет право на оплату его работы в двойном размере. В данной части требования истца были удовлетворены.

По делу по иску Ш.Ю.А. к ООО «» работник настаивал, что осуществлял трудовую деятельность в выходные дни, в течение длительного периода. Решением суда в удовлетворении исковых требований отказано.

Судебная коллегия установила, что имеется несоответствие между продолжительностью рабочего времени, отраженному в табелях учета рабочего времени и расчетными листками о произведенной истцу оплате за спорные период его работы.

Трудовая деятельность истца осуществлялась вахтовым методом по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. При этом между

вахтами работодателем ему предоставлялись дополнительные выходные дни без оплаты, во время вахты дни отдыха не предоставлялись, в связи с чем истец работал в выходные дни, а также нерабочие праздничные, оплата за которые подлежит в двойном размере. Представленными путевыми листами также подтверждался факт работы Ш.Ю.А. в нерабочие праздничные дни, выходные дни, которые не были оплачены в соответствии с положениями трудового законодательства.

Данные обстоятельства судом первой инстанции не учтены. Судебная коллегия отменила решение суда, удовлетворив частично требования о взыскании задолженности по заработной плате.

Споры об объявлении простоя и оплате времени простоя.

В соответствии с положениями статьи 22, 56 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, выплачивать работнику заработную плату за выполненную им работу в полном размере.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя (статья 72.2 названного Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных названным Кодексом.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Обязанность доказать наличие указанных обстоятельств, дающих основания для объявления простоя, возлагается на работодателя (пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В случае, если будет установлено, что простой объявлен без оснований, работодатель на основании статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Согласно п. 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» средний заработок для оплаты вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой для

всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных названным Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Так, по делу по иску В.Е.Ю., М.С.Ю. к бюджетному учреждению Омской области «» об отмене приказов о простое, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда, решением суда отказано в удовлетворении исковых требований. Суд первой инстанции пришел к выводу о правомерности объявления истцам простоя по вине работодателя с выплатой заработной платы в размере двух третей средней заработной платы, так как в структуре учреждения отсутствует отделение пожарной охраны, что свидетельствует о невозможности обеспечить истцов работой.

Судебная коллегия указала, что судом первой инстанции не было учтено, что ликвидация структурного подразделения, в котором работали истцы, не может являться основанием к оплате их труда в размере, определенном статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, само учреждение не ликвидировано, допустимых и достоверных доказательств приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера ответчиком при рассмотрении дела представлено не было.

Установив, что оснований для объявления простоя истцам не имелось, судебная коллегия пришла к выводу о наличии доказательств, подтверждающих нарушение трудовых прав истцов. В связи с указанным взыскана недополученная истцами заработная плата, компенсация за задержку выплаты заработной платы, компенсация морального вреда.

Работники имеют право приостановить трудовую деятельность при нарушении их трудовых прав со стороны работодателя.

В силу статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с названным Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Положениями трудового законодательства установлены случаи, когда не допускается приостановление работы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из смысла части 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что для приостановления работы работником необходимо соблюдение двух условий:

- задержка выплаты заработной платы более 15 дней,
- письменное уведомление работником работодателя о своем намерении приостановить работу.

Из разъяснений пункта 57 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что, исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку реализация работником права на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы предполагает для него возможность отсутствовать на рабочем месте, что прямо следует из части третьей статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, то отсутствие на рабочем месте в случае правомерного приостановления работы по указанному выше основанию не может признаваться прогулом.

Таким образом, законодатель установил случаи и обстоятельства, при наличии которых работник наделен правом на отказ от работы.

Средний заработок, сохраняемый за работником рассчитывается в соответствии с положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Так, по делу С.А.А., обращаясь с требованиями к ТСЖ «», просил о взыскании среднего заработка за период с 01 января 2021 г. по 30 апреля 2021 г. в связи с приостановлением трудовой деятельности в данный период по причине невыплаты заработной платы за ноябрь 2020 г.

Суд первой инстанции пришел к выводу об обоснованности данных требований.

Вместе с тем судом первой инстанции не было учтено, что с уведомлением о приостановлении работы на основании положений статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неисполнением работодателем обязанностей по выплате заработной платы за ноябрь 2020

года, с задержкой ее выплаты более 15 дней С.А.А. обратился к ответчику 11 января 2021, следовательно, именно с этой даты работник приостановил свою трудовую деятельность.

Также районный судом не учтено, что 30.04.2021 С.А.А. восстановил работу, что следует из расчетного листка за апрель 2021 года.

Таким образом, судебной коллегией в ходе рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции был установлен иной период приостановления истцом трудовой деятельности: с 11 января 2021 г. по 29 апреля 2021 г. С учетом правил расчета среднего заработка, судебная коллегия определила сумму, подлежащую взысканию в пользу работника, компенсацию за неиспользованный отпуск.

Приостановить работу как способ самозащиты прав работник может при задержке выплаты начисленной заработной платы.

Как предусмотрено статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Согласно части 1 статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (часть 2 статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом статья 380 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Согласно части 1 статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального

нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено настоящим Кодексом (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, защита права работника на своевременную и полную выплату заработной платы может осуществляться как путем самозащиты, так и путем судебной защиты, с той лишь разницей что прибегнуть к первому способу работник может только в том случае, если между сторонами трудового договора отсутствует спор о размере заработной платы – работнику начислена заработная плата, но в установленные сроки не выплачена; при наличии же индивидуального трудового спора в этой части он подлежит разрешению судом.

Следует обратить внимание на дело по иску Б.А.Н. к акционерному обществу «».

Приказом АО «» № 689к от 25 августа 2021 года Б.А.Н. уволен с занимаемой должности 13 мая 2021 года за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул) в соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием для издания приказа об увольнении явилось отсутствие Б.А.Н. без уважительных причин на рабочем месте в период с 14 мая по 25 августа 2021 года.

Считая произведенное увольнение незаконным, Б.А.Н. обратился в суд с иском, поскольку 13 мая 2021 года Б.А.Н. направил в АО «» уведомление о приостановлении трудовой деятельности в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации с 14 мая 2021 года в связи с наличием у работодателя перед ним задолженности по заработной плате за февраль, март, апрель 2021 года.

Вступившим в законную силу решением Октябрьского районного суда г. Омска от 23 июня 2021 года установлено отсутствие у АО «» перед Б.А.Н. задолженности по заработной плате за период с февраля по апрель 2021 года.

При этом истец в ходе рассмотрения дела пояснял, что он приостановил работу с 14 мая 2021 года, поскольку был не согласен с размером начисленной и выплаченной ему заработной платы за февраль-апрель 2021 года и считал, что ему полагается к начислению бóльшая сумма.

Ввиду отсутствия задолженности по начисленной заработной плате с учетом приведенных норм трудового законодательства оснований для приостановления работы у истца не имелось, поэтому работодатель обоснованно счел, что отсутствие истца на рабочем месте в период с 14 мая по 25 августа 2021 года не вызвано уважительными причинами, и является прогулом.

Доводы Б.А.Н. о том, что он фактически был уволен в период самозащиты трудовых прав в виде приостановления работы по статье 142

Трудового кодекса Российской Федерации, судебной коллегией были отклонены.

Судебная коллегия установила в действиях самого работника признаки недобросовестной реализации своих прав.

По смыслу действующего трудового законодательства работник действительно имеет право как на судебную защиту нарушенных прав, так и на самозащиту, которая в том числе гарантируется и статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей право работника на приостановление работы в связи с наличием у работодателя перед ним задолженности по заработной плате.

Между тем, такие действия работника должны соотноситься с объемом нарушенного права, с фактическими обстоятельствами допущенных нарушений, поведением работодателя и самого работника.

В рассматриваемой ситуации указанный принцип соразмерности работником не соблюден. Судебная коллегия согласилась с решением суда первой инстанции.

Срок для обращения в суд с требованиями о взыскании заработной платы.

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

В части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в пункте 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате

работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Таким образом, вышеуказанная норма, связывает начало течения годового срока обращения в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате не с моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а с днем установленного срока выплаты заработной платы, который подлежит исчислению ежемесячно.

При этом, в случае, если заработная плата была начислена, но не была выплачена работодателем (полностью или в части), то срок обращения в суд с иском о взыскании такой задолженности начинается течь с момента увольнения работника.

По делу по иску Т.Б. к ООО «» суд первой инстанции рассматривал требования о взыскании задолженности по заработной плате за период работы с июля 2018 года по февраль 2021 года, которая образовалась в связи с выплатой начисленной заработной платы не в полном размере и в связи с начислением заработной платы без учета районного коэффициента.

Суд первой инстанции, установив факт неисполнения работодателем обязанности по своевременной и в полном объеме выплате истцу заработной платы, взыскал с ответчика задолженность по заработной плате за период с ноября 2020 по февраль 2021 года (в пределах годового срока обращения в суд с иском) с начислением на нее денежной компенсации за нарушение сроков выплаты, при этом отказал в удовлетворении исковых требований истца о взыскании задолженности по заработной плате за предшествующий период, сославшись на пропуск истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Между тем судебная коллегия не смогла согласиться с выводами суда о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы.

Начало течения годового срока обращения в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате связано не с моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а с днем установленного срока выплаты заработной платы, который подлежит исчислению ежемесячно. При этом, в случае, если заработная плата была начислена, но не была выплачена работодателем (полностью или в части), то срок обращения в суд с иском о взыскании такой задолженности начинается течь с момента увольнения работника. Увольнение работника имело место 12 августа 2021 года.

Из расчетных листков по заработной плате и представленного ответчиком расчета следует, что на момент расторжения трудового договора у работодателя имелась перед работником задолженность по начисленной и невыплаченной заработной плате.

Соответственно, с учетом предъявления настоящего иска 26 ноября 2021 года предусмотренный законом годовичный срок обращения в суд с иском

о взыскании задолженности по начисленной, но невыплаченной заработной плате не пропущен. В этой части решение суда об отказе в иске изменено.

В то же время выводы суда об отказе в иске в связи с пропуском срока обращения в суд за взысканием неначисленной части заработной платы – районного коэффициента к должностному окладу за период с июля 2018 года по октябрь 2020 года являются правильными. В данной части судебная коллегия согласилась с решением суда.

Дело по иску Р.Е.Н. к ООО «» о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, недополученных денежных средств в связи с переработкой

В материалы дела Р.Е.Н. представлено Положение об оплате труда работников ООО «», из которого следует, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором (п. 7.3).

Согласно п. 5.8 Правил внутреннего трудового распорядка для работников ООО «» заработная плата работникам организации выплачивается за первую половину месяца с 16-30 (31) текущего периода, в феврале с 16 по 28(29) число текущего месяца, а за вторую половину с 1 по 15 число следующего месяца.

Истец подтверждала, что ей ежемесячно выплачивали заработную плату.

Принимая во внимание дату обращения истца с иском – 10.03.2022 г., а также предусмотренный статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок обращения в суд в один год, Р.Е.Н. был пропущен срок для обращения в суд по требованиям о взыскании денежных средств за период с 2017 г. по первую половину февраля 2021 г.

Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции.

При разрешении вопроса о применении последствия пропуска срока для обращения в суд, заявленного ответчиком, следует разъяснить стороне истца право ходатайствовать о восстановлении пропущенного процессуального срока с представлением доказательств наличия уважительных причин пропуска.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке,

невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

При этом перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением служебного или индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

В частности, юридическое значение имеют факты обращения работника в уполномоченные государственные органы за защитой своих прав.

В статье 352 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются в том числе федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и судебная защита.

Пунктами 1 - 3 статьи 10 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» установлено, что в органах прокуратуры в соответствии с их полномочиями разрешаются заявления, жалобы и иные обращения, содержащие сведения о нарушении законов. Решение, принятое прокурором, не препятствует обращению лица за защитой своих прав в суд. Поступающие в органы прокуратуры заявления и жалобы, иные обращения рассматриваются в порядке и сроки, которые установлены федеральным законодательством. Ответ на заявление, жалобу и иное обращение должен быть мотивированным. Если в удовлетворении заявления или жалобы отказано, заявителю должны быть разъяснены порядок обжалования принятого решения, а также право обращения в суд, если таковое предусмотрено законом.

Согласно пункту 1 статьи 27 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» при осуществлении возложенных на него функций прокурор: рассматривает и проверяет заявления, жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод человека и гражданина; принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлечению к ответственности лиц, нарушивших закон, и возмещению причиненного ущерба; использует полномочия, предусмотренные статьей 22 данного Федерального закона.

Из содержания положений статей 10, 22, 26 и 27 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» следует, что органы прокуратуры, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

Таким образом, нарушенные трудовые права могут быть восстановлены органами прокуратуры.

В соответствии со статьей 356 Трудового кодекса Российской Федерации федеральная инспекция труда в соответствии с возложенными на нее задачами реализует следующие основные полномочия: осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

Из указанного следует, что государственные инспекции труда также наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и применению по результатам рассмотрения обращений граждан, определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

Обращения в государственные органы в пределах годичного срока могут быть отнесены к уважительным причинам пропуска предусмотренного законом срока.

Так, по делу по иску К.С.Л. к НОУ ВО «» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, суд первой инстанции отказывая в удовлетворении требований, исходил из того, что истец пропустил предусмотренный частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Выводы суда были обусловлены тем, что о нарушении своего права работнику стало известно 5 мая 2020 г. при получении заработной платы за апрель 2020 года и 6 июня 2020 г. при получении заработной платы за май 2020 года. В суд с настоящим иском он обратился только 18 января 2022 г., т.е. по истечении установленного годичного срока.

Вместе с тем судебной коллегией было установлено, что после увольнения в ноябре 2020 года К.С.Л. обратился с заявлением в прокуратуру Центрального административного округа г. Омска, 24 декабря 2020 г. материалы по его обращению были перенаправлены в Гострудинспекцию в Омской области и затем в Государственную инспекцию труда в г. Москве, откуда ему 19 апреля 2021 г. поступил ответ.

Обратившись с жалобой в прокуратуру Центрального административного округа г. Омска, истец обоснованно полагал, что его нарушенные трудовые права будут восстановлены органами прокуратуры.

Судебной коллегией решение суда отменено в связи с признанием уважительности причин пропуска срока обращения за защитой нарушенного права в суд и восстановлении срока подачи искового заявления по ходатайству истца. Требования истца удовлетворены частично.

*Судебная коллегия по гражданским делам
Омского областного суда*