

Судья Чумак О.А.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Екатеринбург 08.09.2020 18.07.2018

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего Волковой Я.Ю., судей Зоновой А.Е. и Сорокиной С.В., при ведении протокола помощником судьи Гусевой М.Э.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску (/ /)2 к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» о взыскании оплаты за работу в выходные и праздничные дни,

по апелляционной жалобе ответчика на решение Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11.06.2020.

Заслушав доклад судьи Сорокиной С.В., объяснения представителя ответчика Ефименко Ю.В., судебная коллегия,

установила:

Дмитриев Д.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» о взыскании оплаты за работу в выходные и праздничные дни, в обоснование которого указал, что не согласен с действующим у ответчика порядком оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени. С учетом уточнения требований просит обязать ответчика производить оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, **начисляя указанные выплаты на двойной размер дневной или часовой ставки оклада сверх оклада в соответствии с толкованием ч.1 ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, данным в постановлении Конституционного Суда РФ №-П от 28.06.2018, взыскать с ответчика в пользу истца невыплаченную заработную плату в сумме 47 229 руб. 48 коп. за период с 01.06.2018 по 30.04.2020, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.**

Решением Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11.06.2020, с учетом определения об исправлении описки от 16.07.2020, иск Дмитриева Д.В. удовлетворен частично. С АО «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» в пользу Дмитриева Д.В. взыскана невыплаченная заработная плата за период с 01.06.2018 по 30.04.2020 в размере 47 229 руб. 48 коп. (за вычетом подлежащих удержанию налогов), компенсация морального вреда в размере 2 000 руб. Также с ответчика в доход бюджета городского округа Краснотурьинск взыскана государственная пошлина в размере 1916 руб. 88 коп. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Не согласившись с решением суда, ответчик подал апелляционную жалобу, в которой просит отменить принятое судом решение в части удовлетворенных требований, в удовлетворении иска отказать в полном объеме. В обоснование жалобы указал о несогласии с выводом суда о том, что действующий у ответчика порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни не соответствует положениям ст.ст. 129, 135, 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с п. 5.4 Положения об оплате труда и премировании работников филиалов АО «РУСАЛ Урал» в Краснотурьинске «Объединенная компания РУСАЛ Богословский алюминиевый завод («РУСАЛ Краснотурьинск») оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни по инициативе работодателя и с письменного согласия работников производится в двойном размере дневной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. Обращает внимание, что постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 №-П ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации признана не противоречащей Конституции Российской Федерации, в постановлении указано, что компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при

определении зарплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Отмечает, что ответчик оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производит в двойном размере дневной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время, а также начисляются и выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом трудовым законодательством не предусмотрен конкретный размер оплаты компенсационных и стимулирующих выплат. Взысканная судом денежная компенсация морального вреда в размере 2000 руб. является завышенной и не соответствует перенесенным истцом страданиям.

В заседании суда апелляционной инстанции представитель ответчика Ефименко Ю.В. доводы апелляционной жалобы поддержала.

Истец Дмитриев Д.В. в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом (путем получения смс-извещения). С учетом положений ч.3 ст.167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия определила возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Выслушав объяснения представителя ответчика, проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы, в соответствии с ч. 1 ст.327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, и не оспаривается сторонами, Дмитриев Д.В. с 22.08.2013 состоит в трудовых отношениях с ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания», с 17.12.2015 занимает должность старшего электромонтера по обслуживанию электрооборудования электростанций 5 разряда в цехе теплоэлектроцентрали/электрический цех/управление.

Трудовым договором истцу установлен оклад в размере 13 540 руб. (повременно-премиальная по окладу по часам).

Согласно п.п.2.1, 2.2 трудового договора истцу установлен сменный режим работы. Рабочие смены с 08:00 до 20:00 и с 20:00 до 08:00 следующего дня. После 2-х дневных смен – отдых 48 часов, после 2-х ночных смен – отдых 72 часа, рабочая неделя общей продолжительностью 36 рабочих часов с выходными днями по графику.

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

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2018 внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, заключенного между ОАО «Сибирско-Уральская Аллюминиевая компания» Дмитриевым Д.В.: за выполнение трудовой функции работнику устанавливается: оклад в размере 22 840 руб. в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в ... (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод) в размере 8 % оклада, ежемесячная премия в соответствии с действующим Положением об оплате труда в размере до 20 %; другие стимулирующие (дополнительные вознаграждения) или компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «(/ /)1 Урал» в ... (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод), коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя (л.д. 66).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2019 внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, увеличен размер оклада до 23 080 руб. в месяц (л.д. 67).

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.06.2019 внесены изменения в п. 4.1 трудового договора, увеличен размер оклада до 23 620 руб. в месяц (л.д. 68).

Дополнительным соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01.02.2020 внесены изменения в п. 4.1 трудового договора: за выполнение трудовой функции работнику устанавливаются: оклад в размере 24 690 руб. в месяц, а также следующие выплаты и компенсации: районный коэффициент в размере 20%, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании работников филиала ОАО «РУСАЛ Урал» в ... (Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, премии, надбавки и выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников «РУСАЛ Краснотурьинск», иными локальными нормативными актами работодателя и действующим законодательством РФ (л.д. 69).

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции руководствовался положениями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 28 июня 2018 года N 26-П, и исходил из того, что действующий у ответчика порядок оплаты труда работника в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени, применительно к вышеуказанным нормам трудового законодательства, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, об установлении и выплате истцу за работу в нерабочие праздничные дни заработной платы из расчета первый тариф с учетом всех надбавок и стимулирующих выплат с начислением районного коэффициента, второй тариф только с начислением на него районного коэффициента, нарушает права работника на оплату работы в нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в связи с чем пришел к выводу о том, что такой порядок оплаты труда истца в выходные и нерабочие праздничные дни в части выплаты второго тарифа без учета текущей премии, всех доплат и надбавок, установленных конкретному работнику согласно трудовому договору, не соответствует действующему законодательству, в связи с чем в пользу истца подлежит взысканию недоначисленная заработная плата за работу в нерабочие праздничные дни.

Судебная коллегия соглашается с приведенными судом выводами, поскольку они соответствуют обстоятельствам дела и нормам права, регулирующим спорные правоотношения.

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также соответствующая обязанность работодателя выплачивать заработную плату в полном размере и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности закреплены в ст. ст. 21, 22, 132 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 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, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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.

Из содержания указанных норм права следует, что если работник работал в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в вышеназванном Постановлении, правовое регулирование оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренное частями первой - третьей названной статьи, призвано не только обеспечить работнику оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и компенсировать тем самым отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и

гарантировать эффективное осуществление им права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников (статьи 1 и 2, часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом из части первой статьи 153 данного Кодекса, предусматривающей в качестве общего правила оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, во взаимосвязи с положениями абзаца второго части второй его статьи 22, а также статей 132 и 149 однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться каждому работнику в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная им в обычный рабочий день. Повышение размера оплаты труда в таких случаях призвано компенсировать увеличенные в связи с осуществлением работы в предназначенное для отдыха время трудозатраты работника, а потому, будучи гарантией справедливой оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должно распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда. Вместе с тем предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, которые применяются в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, а также начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, должны, по смыслу частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные, и нерабочие праздничные дни, - иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

Исходя из этого, Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что часть первая статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день. Иное понимание данной нормы приводило бы к утрате реального содержания гарантии повышенной оплаты труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым - к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права работника на справедливую заработную плату.

Несмотря на то, что Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П было вынесено по результатам рассмотрения соответствующего дела в порядке конкретного нормоконтроля, высказанные в нем правовые позиции, сохраняющие силу, носят общий характер и в полной мере применимы к трудовым отношениям с участием любых категорий работников, заработная плата которых помимо оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки включает компенсационные и стимулирующие выплаты (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 12 ноября 2019 года N 2669-О).

Аналогичное толкование примененных в настоящем споре норм материального права приведено в определении судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2020 по делу № 88-6149/2020.

Доводы апелляционной жалобы ответчика основаны на неправильном применении норм ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации и неправильном толковании постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, в связи с чем подлежат отклонению судебной коллегией как несостоятельные.

Удовлетворяя требования истца о взыскании компенсации морального вреда, суд, установив факт нарушения трудовых прав истца в связи с невыплатой в полном объеме заработной платы, правильно руководствовался положениями ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, принял во внимание конкретные обстоятельства дела, длительность нарушения прав истца, форму причиненного вреда и обстоятельства его причинения, степень вины работодателя, принципы разумности и справедливости. Определенный судом размер компенсации морального вреда судебная коллегия находит разумным и справедливым, соответствующим положениям ст. ст. 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, оснований для его изменения по доводам апелляционной жалобы ответчика судебной коллегией не усматривается.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы аналогичны позиции стороны ответчика, изложенной в отзыве на исковое заявление и в суде первой инстанции, были предметом исследования и оценки суда первой инстанции и правильно признаны ошибочными по мотивам, подробно изложенным в решении суда, основаны на неверном толковании норм материального права и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены на иную оценку собранных по делу доказательств, выводов суда не опровергают и обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, не содержат, нарушений норм процессуального законодательства, влекущих отмену решения, по делу не установлено.

Руководствуясь ст. ст. 320, 327.1, 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

решение Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11.06.2020 оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика – без удовлетворения.

Председательствующий:

Волкова

Я.Ю.

Судьи:

Сорокина

С.В.

Зонова

А.Е.