

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Челябинск

02 февраля 2021 года

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Давыдовой Т.И.,
судей Грудновой А.В., Карповой О.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело №2-473/2020 по иску Дмитриева Дмитрия Витальевича к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» о взыскании заработной платы за работу в выходные и праздничные дни,

по кассационной жалобе акционерного общества «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» на решение Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11 июня 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 08 сентября 2020 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Давыдовой Т.И. об обстоятельствах дела, принятых судебных актах, доводах кассационной жалобы, выслушав представителя ответчика акционерного общества «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» Барышникову М.Н., поддержавшую кассационную жалобу, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Дмитриев Д.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Аллюминий» (далее по тексту – АО «РУСАЛ Урал») с учетом уточнений о взыскании невыплаченной заработной платы в сумме 47 229,48 руб. за период с 01 июня 2018 года по 30 апреля 2020 года, компенсации морального вреда в размере 10 000 руб.

В обоснование заявленных требований Дмитриев Д.В. сослался на то, что не согласен с действующим в АО «РУСАЛ Урал» порядком оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами месячной нормы рабочего времени, полагая его не соответствующим трудовому законодательству.

Решением Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11 июня 2020 года, с учетом определения об исправлении описки от 16 июля 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 08 сентября 2020 года, с АО «РУСАЛ Урал» в пользу Дмитриева Д.В. взыскана невыплаченная заработная плата за период с 01 июня 2018 года по 30 апреля 2020 года в размере 47 229,48 руб. (за вычетом подлежащих удержанию налогов), компенсация морального вреда в размере 2 000 руб., в удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

В кассационной жалобе представитель АО «РУСАЛ Урал» ставит вопрос об отмене состоявшихся судебных актов, как незаконных, принятых с нарушением норм материального права.

Истец Дмитриев Д.В. в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом. Информация о времени и месте судебного разбирательства по настоящему делу заблаговременно была размещена на официальном сайте Седьмого кассационного суда общей юрисдикции. В соответствии со статьями 167, 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия нашла возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции,

устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия считает, что такого рода оснований для отмены или изменения решения суда и апелляционного определения не имеется.

Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что с 22 августа 2013 года Дмитриев Д.В. состоит в трудовых отношениях с ответчиком, с 17 декабря 2015 года занимает должность старшего электромонтера по обслуживанию электрооборудования электростанций 5 разряда в цехе теплоэлектроцентраль/электрический цех/управление.

Согласно пунктам 2.1, 2.2 трудового договора Дмитриеву Д.В. 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 4.1 трудового договора Дмитриеву Д.В. установлен оклад в размере 13 540 руб. в месяц (повременно-премиальная по окладу (по часам)).

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 Российской Федерации.

Соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01 февраля 2018 года внесены изменения в пункт 4.1 трудового договора, согласно которым 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 открытого акционерного общества «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске («Объединённая компания РУСАЛ Богословский Алюминиевый 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 открытого акционерного общества «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске («Объединённая компания РУСАЛ Богословский Алюминиевый завод»), коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя.

В соответствии с условиями соглашений о внесении изменений в трудовой договор Дмитриеву Д.В. увеличен размер оклада с 01 февраля 2019 года до 23 080 руб. в месяц, с 01 июня 2019 года - до 23 620 руб. в месяц.

Дополнительным соглашением о внесении изменений в трудовой договор от 01 февраля 2020 года внесены изменения в пункт 4.1 трудового договора, согласно которому 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 открытого акционерного общества «РУСАЛ Урал» в г. Краснотурьинске («Объединённая компания РУСАЛ Богословский Аллюминиевый завод») в размере 8 % оклада, премии, надбавки и выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников «РУСАЛ Краснотурьинск», иными локальными нормативными актами работодателя и действующим законодательством Российской Федерации.

В состав заработной платы Дмитриева Д.В. включаются следующие надбавки и доплаты: доплата за работу во вредных условиях – 8%; доплата за работу в ночные смены – 40%; премия за основные результаты деятельности в отчетном периоде – 20%; доплата за работы в ночное время – 40% от оклада/часов тарифной ставки пропорционально отработанным часам в ночное время, районный коэффициент – 20 %.

Судом установлено, что в спорный период времени истец привлекался работодателем к работе в выходные и праздничные дни (л.д. 76-77 том 1), оплата данной работы истцу производилась в размере двойной часовой тарифной ставки за фактически отработанное время с начислением доплат и стимулирующих выплат на одинарный размер тарифной часовой ставки.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П, 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 не соответствует действующему трудовому законодательству. Произведя расчет задолженности по заработной плате истца за работу в выходные и праздничные нерабочие дни, как разницу между полагающейся истцу заработной платой и выплаченной работодателем, суд первой инстанции пришел к выводу, что задолженность составила 47 229,48 руб.

Полагая нарушенными трудовые права истца, в соответствии со статьей 237 статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенными в пункте 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 года № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», учитывая характер спорных правоотношений, длительность нарушения прав истца, степень вины ответчика, характер нравственных страданий истца, требования разумности и справедливости, суд первой инстанции взыскал с ответчика в пользу Дмитриева Д.В. компенсацию морального вреда в размере 2 000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с данными выводами и их правовым обоснованием.

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.

Изучение материалов дела показывает, что выводы судов основаны на приведенном выше правовом регулировании спорных правоотношений, установленных судом обстоятельствах и доводами кассационной жалобы не опровергаются.

Доводы кассационной жалобы представителя АО «РУСАЛ Урал» о несогласии с выводами суда о том, что порядок исчисления оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни, установленный в АО «РУСАЛ Урал», противоречит требованиям статей 129, 135, 153 Трудового кодекса Российской Федерации; о том, что Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает конкретных размеров оплаты труда работников в выходные и праздничные дни; постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П принято по иному вопросу и касалось ситуации, в которой работникам не производилась оплата труда в выходные и праздничные дни в повышенном размере, не могут быть приняты во внимание, поскольку основаны на неправильном толковании норм материального права.

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 № 2669-О).

Также не могут быть приняты во внимание доводы кассационной жалобы о необоснованности судебных актов в части взыскания в пользу истца компенсации морального вреда.

Вопреки доводам кассационной жалобы суды при разрешении возникшего спора правильно истолковали и применили к спорным отношениям нормы материального права, регулирующие отношения по компенсации морального вреда, причиненного работнику работодателем нарушением его трудовых прав, придя к выводу об удовлетворении данных требований.

Определяя размер компенсации морального вреда, подлежащий взысканию в пользу истца, суд учел, вопреки ошибочному мнению ответчика, все юридически значимые обстоятельства, требования разумности и справедливости.

Довод кассационной жалобы ответчика о неоправданно завышенном размере денежной суммы, взысканной в счет возмещения морального вреда, направлен на

оспаривание правильности выводов судов первой и апелляционной инстанции об установленных ими обстоятельствах, сводится к выражению несогласия с произведенной судом оценкой обстоятельств дела и представленных доказательств, при том что в силу положений главы 41 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд кассационной инстанции не наделен полномочиями по непосредственному исследованию вопросов факта и переоценке доказательств. Оснований для изменения размера компенсации морального вреда судебной коллегией не усматривается.

Состоявшиеся по делу судебные постановления соответствуют собранным по делу доказательствам и требованиям закона. При рассмотрении дела судами не допущено неправильного применения норм материального или нарушения норм процессуального права, повлекших вынесение незаконных решений.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Краснотурьинского городского суда Свердловской области от 11 июня 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 08 сентября 2020 года оставить без изменения, кассационную жалобу акционерного общества «Объединенная компания РУСАЛ Уральский Алюминий» - без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи