**Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 11 июня 2013 г. по делу N 33-1976-2013 (ключевые темы: праздничные дни - норма рабочего времени - должностной оклад - районный коэффициент - процентная надбавка)**

24 октября 2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 11 июня 2013 г. по делу N 33-1976-2013

Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда в составе:

председательствующего Кулаковой О.К.

и судей Доржиевой Б.В. , Чайкиной Е.В.

при секретаре Боздоевой С.Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Чите 11 июня 2013 года гражданское дело по иску Казаковой Г.А. к ООО "Водоканал" о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда,

по апелляционным жалобам истца Казаковой Г.А., представителя ответчика Л.,

на решение Балейского городского суда Забайкальского края от 28 марта 2013 года, которым постановлено исковые требования Казаковой Г.А. удовлетворить частично.

Взыскать с ООО "Водоканал" в пользу Казаковой Г.А. недоначисленную заработную плату за период с 01 ноября 2012 года по 31 января 2013 года включительно в сумме "данные изъяты" копеек, компенсацию морального вреда в размере "данные изъяты" рублей 00 коп, всего "данные изъяты" рублей 26 коп.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО "Водоканал" в доход местного бюджета государственную пошлину в сумме "данные изъяты" коп.

Заслушав доклад судьи Забайкальского краевого суда Доржиевой Б.В., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Казакова Г.А. обратилась в суд с вышеуказанным иском, ссылаясь на следующее. С 01 сентября 2010 года она работает в ООО "Водоканал" в должности оператора хлораторных установок. Размер её заработной платы с 01 октября 2012 года по 01 февраля 2013 года составляет "данные изъяты" рублей 40 копеек в месяц и включает в себя оклад- "данные изъяты" рубля, районный коэффициент- "данные изъяты" рублей 40 коп. (40%), процентную надбавку за непрерывный стаж работы- "данные изъяты" рубля 60 коп. (30%. Считает, что включение компенсационных выплат в размер заработной платы, которая без указанных выплат не превышает минимальный размер оплаты труда, нарушает её трудовые права. Полагает, что за период с 01 октября 2012 года по 01 февраля 2013 года работодателем недоначислена и не выплачена заработная плата в сумме "данные изъяты" рубля 78 коп. При этом работодатель при начислении заработной платы уменьшает количество часов за переработку за счет праздничных дней, доплата за совмещение производится без учета компенсационных выплат и надбавок. Указывает, что неправомерными действиями ответчика ей причинены нравственные страдания. Просила взыскать недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01.10.2012 по 01.02.2013 в сумме "данные изъяты" рубля 78 коп., компенсацию морального вреда в размере "данные изъяты" рублей (л.д.2-5)

В судебном заседании 28 марта 2013 года истец уточнила исковые требования в части взыскания компенсации морального вреда, просила взыскать компенсацию морального вреда в размере "данные изъяты" рублей (л.д.25).

Судом постановлено вышеприведенное решение (л.д.31-33).

В апелляционной жалобе истец выражает несогласие с решением суда. Считает, что суд необоснованно применил положения ст.392 ТК РФ, поскольку о нарушении своих трудовых прав она узнала в октябре 2012 года. Указывает, что суд необоснованно пришел к выводу о правильности начисления заработной платы в части оплаты работы в праздничные дни и сверхурочное время. Поскольку бухгалтером при расчете заработной платы неверно указано количество праздничных дней, то заработная плата за январь 2013 года должна составлять больше размера заработной платы, указанной ею ранее в исковом заявлении. Кроме того, обращает внимание на то, что расчет взысканной судом суммы непонятен, считает, что суд неверно определил подлежащую взысканию сумму даже с учетом применения ст.392 ТК РФ, при этом приводит свой расчет, указав, что представленный ею расчет не содержит арифметических ошибок, составлен без вычета подоходного налога и профсоюзного взноса, которые подлежат удержанию при исполнении решения суда. Просит исковые требования удовлетворить в полном объеме, увеличив размер исковых требований до "данные изъяты" руб.46 коп. с учетом расчета, приложенного к апелляционной жалобе (л.д.43-45).

В письменных возражениях на апелляционную жалобу истца представитель ответчика Л. отмечает, что на предприятии установлен график сменности, оплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода, табель учета рабочего времени составляет мастер участка, заверяет экономист, утверждает директор, после чего передается главному бухгалтеру для начисления заработной платы (л.д.51-52).

В апелляционной жалобе представитель ответчика Л. выражает несогласие с решением суда, считая, что судом неправильно применены нормы материального права, выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела. Полагает, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, при этом, по мнению представителя ответчика, допускается установление тарифной ставки, оклада ниже этого размера. Отмечает, что работодатель не вправе изменять в течение года фонд заработной платы, утвержденный сметой на соответствующий год, поскольку это приведет к изменению тарифов на воду, что является нарушением федерального и регионального законодательства. Просит решение суда отменить, принять по делу новое решение (л.д.38-40).

Истец Казакова Г.А. в возражениях на апелляционную жалобу представителя ответчика считает жалобу не подлежащей удовлетворению (л.д.59-60).

Ответчик, надлежащим образом извещенный о времени и месте судебного заседания, своего представителя в суд не направил, об отложении слушания дела не просил, об уважительности причин неявки не сообщил. На основании ч.3 ст.167 ГПК РФ судебная коллегия определила рассмотреть дело в отсутствие неявившегося лица.

Проверив материалы дела, выслушав Казакову Г.А., поддержавшую доводы жалобы, обсудив доводы апелляционных жалоб истца и представителя ответчика, возражений на апелляционные жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено и материалами дела подтверждается, что истец работает в ООО "Водоканал" в должности оператора хлораторных установок с 1 сентября 2010 года.

Не согласившись с механизмом расчета оплаты за работу в праздничные дни и сверхурочное время (переработка), а также с размером заработной платы в целом, истица обратилась в суд с требованиями о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы.

Разрешая возникший спор, суд правомерно принял во внимание Разъяснение Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", утвержденное постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 465/П-21, и обоснованно пришел к выводу об отсутствии каких-либо законных оснований для удовлетворения требований истца в части взыскания недоначисленной и невыплаченной платы за сверхурочное время, так как работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размер, исходя из того, что правовая природа сверхурочной работы в выходные и нерабочие дни едина.

Так, из табеля учета рабочего времени за январь 2013 года следует, что Казакова Г.А. в учетном периоде отработала 18 смен по 12 часов, то есть всего 216 часов при норме рабочего времени 136 часов, из них ночные -72 часа, праздничные - 36 часов, переработка - 44 часа (л.д.24).

Количество указанных в табеле часов соответствует количеству часов, указанных в расчетном листке за январь 2013 года (л.д. 7), а предлагаемый истцом расчет содержит указание на иное количество часов переработки -80 часов, при этом количество праздничных часов также соответствует табелю - 36 часов (л.д.6).

Правильность начисления оплаты за праздничные дни проверялась судом первой инстанции с учетом расчета истца, приложенного к исковому заявлению.

Приложенный же к апелляционной жалобе расчет истца основан на ином количестве праздничных дней, нежели указанных в расчете, приложенном к исковому заявлению, соответственно, истец просить взыскать большую сумму заработной платы, чем было заявлено в иске. Между тем, в соответствии с п. 6 ст.327 ГПК РФ в суде апелляционной инстанции не применяются правила об изменении размера исковых требований.

Поэтому довод апелляционной жалобы истца о неправильном начислении работодателем заработной платы за январь 2013 года ввиду уменьшения количества отработанного времени в праздничные дни и необходимости расчета заработной платы в большем размере с учетом другого количества праздничных дней, судебной коллегией признается несостоятельным.

Начисление оплаты за работу в праздничные дни и сверхурочную работу судом признано соответствующим установленным требованиям и верным, и у судебной коллегии не имеется оснований признать данный вывод суда неправильным.

Из объяснений истца следует, что на предприятии установлен сменный режим работы по утвержденному графику, и в январе 2013 года она работала по графику.

В соответствии со ст.104 ТК РФ, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Суть суммированного учета рабочего времени состоит в том, что в отдельные периоды времени в пределах учетного периода работник может работать более 8 часов в день или более 40 часов в неделю либо свыше иной нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников. Однако продолжительность рабочего времени в целом за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется согласно ст.104 ТК РФ исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н. В рассматриваемой ситуации учетным периодом является календарный месяц.

При этом следует учитывать, что перечень нерабочих праздничных дней в РФ установлен в ст.112 ТК РФ. Праздничные дни являются таковыми для всех работников вне зависимости от того, предусмотрена работа в эти дни графиком сменности или нет. Поэтому работа в праздник в любом случае должна оплачиваться в повышенном размере по правилам, установленным ст.153 ТК РФ.

Если работник трудится в праздничный день в соответствии с графиком сменности, то для него этот день является рабочим и включается в норму рабочего времени этого месяца.

В п.1 Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", которое продолжает действовать в части, не противоречащей ТК РФ (ст.423 ТК РФ), также отмечено, что при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени согласно части первой ст.99 ТК РФ сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа, согласно ст.152 ТК РФ, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода (письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 N 22-2-3363).

Из изложенного следует, что выводы суда об отсутствии оснований для перерасчета оплаты за работу в праздничные дни и сверхурочное время, являются правильными.

В соответствии с ч.1 ст.330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела и нарушение или неправильное применение норм материального права.

Такие нарушения допущены судом первой инстанции при рассмотрении дела.

Частично удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из того, что заработная плата истца за период с 1 ноября 2012 года по 31 января 2013 года (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы) с учетом оклада "данные изъяты" руб. и доплаты за вредные условия труда 8% составляет менее установленного федеральным законом размера оплаты труда (с 01.06.2012 - 4611 руб., с 01.01.2013 - 5205 руб.).

Указанный вывод суда судебная коллегия находит неправильным, поскольку он не соответствует обстоятельствам дела, постановлен с неправильным применением норм материального права.

Федеральным законом "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации" из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации исключена часть 2, которая определяла минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 1 сентября 2007г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 4 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации). Действующей в настоящее время частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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. Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и даёт понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы. Согласно названной статье тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В соответствии со статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. 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. Указанные нормы трудового законодательства допускают установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере менее минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата будет не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (в данном случае с 1 июня 2011г. - 4611 руб., 01.01.2013 - 5205 руб.). При этом районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы должны начисляться к заработной плате сверх установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Как установлено судом и подтверждается трудовым договором от 01.09.2010 между ООО "Водоканал" и Казаковой Г.А., размер должностного оклада работника составляет "данные изъяты" руб. (л.д.8-9).

Из материалов дела следует, что размер заработной платы истца (включая надбавку за вредные условия труда, ночные, работу за выходные праздничные дни, переработку, районный коэффициент, процентную надбавку за непрерывный стаж работы) за ноябрь 2012 года составил "данные изъяты" руб., за декабрь 2012 года - "данные изъяты" руб., за январь 2013 года - "данные изъяты" руб ... Данное обстоятельство подтверждается расчетными листками за спорный период (л.д.7).

Анализ порядка начисления ответчиком заработной платы Казаковой Г.А. свидетельствует о том, что размер заработной платы истца без учета районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы за спорный период был выше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Так, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за октябрь 2012 г. истцу начислено "данные изъяты" руб., за ноябрь 2012 г. - "данные изъяты" руб., за декабрь 2012 г - "данные изъяты" руб., за январь 2013 г.- "данные изъяты" руб.

Таким образом, судебная коллегия полагает, что нарушений норм трудового законодательства при начислении и выплате заработной платы истцу ответчиком в период с ноября 2012 года по январь 2013 года не имелось. Соответственно, с учетом отсутствия нарушения трудовых прав не нашел своего подтверждения и факт причинения истцу нравственных страданий.

При таком положении исковые требования Казаковой Г.А. подлежали оставлению без удовлетворения в полном объеме, поэтому решение суда подлежит отмене.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Балейского городского суда Забайкальского края от 28 марта 2013 года отменить. Принять по делу новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Казаковой Г.А. к ООО "Водоканал" о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда, отказать.

Председательствующий: Кулакова О.К.

Судьи: Чайкина Е.В.

Доржиева Б.В.

Копия верна.

ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/109799409/#ixzz5HeWidZQR>