

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 30 января 2018 г. по делу N 33-593/2018

Судья Мамаев В.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего Волковой Я.Ю., судей Сорокиной С.В. и Зоной А.Е. при секретаре И., рассмотрела в открытом судебном заседании 30.01.2018 гражданское дело по иску Х. к индивидуальному предпринимателю Ф. о взыскании задолженности по заработной плате, по апелляционной жалобе истца на решение Белоярского районного суда Свердловской области от 28.09.2017. Заслушав доклад судьи Сорокиной С.В., объяснения истца Х. ее представителя Б. представителя ответчика З. судебная коллегия

установила:

истец Х. обратилась в суд с вышеназванным иском. В обоснование требований указала, что с 03.09.2015 состоит в трудовых отношениях с ответчиком, в должности кассира. Согласно трудового договора от 03.09.2015 работнику устанавливается тарифная ставка 35 руб. в час, что менее установленного законом минимального размера оплаты труда. В связи с чем у ответчика возникла задолженность в размере 44410 руб. Кроме того, ответчиком не произведена оплата сверхурочной работы.

С учетом изложенного просит взыскать задолженность по заработной плате за период с октября 2015 года по май 2017 года в сумме 44410 руб., оплату сверхурочных работ 47119 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы 8688 руб., компенсацию морального вреда 5000 руб.

Решением Белоярского районного суда Свердловской области от 28.09.2017 иск Х. оставлен без удовлетворения.

В апелляционной жалобе истец просит отменить и принять по делу новое решение. Полагает, что установление оклада в размере ниже минимального размера оплаты труда, возможно только в случае указания в трудовом договоре иных надбавок и компенсаций. Как следует из трудового договора истца, ей не установлены какие-либо надбавки или компенсации. Выплаты премии носят необязательный характер. Положения трудового договора, предусматривающие предоставление иной компенсации при привлечении к сверхурочной работе, противоречат положениям ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации, так как ограничивают права и снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством.

В заседании суда апелляционной инстанции истец Х., ее представитель Б. доводы апелляционной жалобы поддержали.

Представитель ответчика З. в судебном заседании просил решение суда первой инстанции оставить без изменения, в удовлетворении апелляционной жалобы истца отказать.

Иные лица, участвующие в деле, будучи извещенными о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы, в судебное заседание не явились, на основании ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив законность и обоснованность обжалуемого решения суда, согласно требованиям ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, исходя из доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Как следует из материалов дела истец Х. с 03.09.2015 состоит в трудовых отношениях с ИП Ф.

Согласно трудового договора от 03.09.2015 Х. была принята на должность кассира в магазин N 13. За выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается тарифная ставка в размере 35 руб. в час, уральский коэффициент в размере 15%, а также дополнительные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда. Режим работы согласно п. 9 договора — сменная работа в соответствии с графиком сменности. В соответствии с п. 8 договора сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель

обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 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.

В соответствии с ч. 2 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно ч. 1 ст. 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.

Как установлено судом и следует из материалов дела, за период с сентября 2015 года по май 2017 года заработная плата истца составляла от 13219 руб. до 29574,55 руб. в месяц, включала в себя тарифную ставку, а также премию по итогам работы. Таким образом, размер заработной платы истца превышал минимальный размер оплаты труда в Свердловской области за аналогичный период времени.

С учетом изложенного судом сделан правильный вывод об отсутствии оснований для взыскания с ответчика в пользу истца задолженности по заработной плате с учетом величины тарифной ставки за один час работы, рассчитанной исходя из размера минимального размера оплаты труда.

Доводы апелляционной жалобы о необходимости установления тарифной ставки (оклада) в размере не менее минимального размера оплаты труда выводы суда первой инстанции не опровергают, поскольку вышеприведенные нормы права не запрещают работодателю устанавливать тарифную ставку (оклад), как одну из составляющих частей заработной платы ниже минимального размера оплаты труда при условии, что получаемая работником в месяц заработная плата будет превышать установленный законом МРОТ.

В данном случае ответчиком права работника не были нарушены, поскольку помимо установленной договором тарифной ставки истцу ежемесячно выплачивалась премия по итогам работы за отчетный период, в связи с чем заработная плата истца в месяц превышала минимальный размер оплаты труда.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании заработной платы за сверхурочную работу за период с октября 2015 года по май 2017 года, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации пришел к выводу, что при заключении трудового договора сторонами было согласовано условие о компенсации при привлечении истца к сверхурочной работе в виде предоставления дополнительного времени отдыха.

Судебная коллегия с таким выводом суда первой инстанции согласиться не может, поскольку он противоречит положениям закона, регулирующим спорные правоотношения.

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Согласно статьи 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.

Оплата сверхурочной работы регламентирована ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой 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.

Предусмотренные размеры повышенной оплаты труда при привлечении к сверхурочной работе являются минимальной гарантией. Они применяются в том случае, когда коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором не установлена более высокая оплата.

Таким образом, действующее законодательство предоставляет работнику гарантии оплаты сверхурочной работы в повышенном размере, но не менее, чем предусмотрено положениями ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом изложенного условие трудового договора, предусматривающее предоставление работнику за выполнение сверхурочной работы вместо повышенной оплаты труда иной компенсации, в том числе предоставление дополнительного времени отдыха, не подлежит применению при рассмотрении настоящего дела, поскольку снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

В соответствии с п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» судебной коллегией в качестве новых доказательств приняты Правила внутреннего трудового распорядка для работников ИП Ф. Положение об оплате труда работников структурных подразделений (магазинов).

Согласно п. 2.1 Положения об оплате труда при сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение года.

В заявленном периоде с октября 2015 года по май 2017 года истцом Х. отработано полностью 2016 год. Количество отработанных часов составило 2338, что на 364 часа превышает нормальную продолжительность рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе согласно производственному календарю за 2016 год. Таким образом, с ноября 2016 года по декабрь 2016 года истцом отработано сверхурочно 364 часа (140 час. в ноябре и 224 часа в декабре). Вместе с этим, оплата за указанный период ответчиком произведена в одинарном размере, что противоречит положениям ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом изложенного с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за сверхурочную работу в размере 14610,75 руб., исходя из следующего расчета.

Первые два часа подлежат оплате по тарифу 0,5 (с учетом того, что оплата в размере 1 ставки ответчиком произведена): 2 час. x 0,5 x 40,25 руб. (тарифная ставка с учетом районного коэффициента) = 40,25 руб.

Последующие 362 часа подлежат дополнительной оплате в размере 1 ставки (с учетом того, что оплата в размере 1 ставки ответчиком произведена): 362 час. x 40,25 руб. = 14570,50 руб.

Итого: 14610,75 руб. (40,25 + 14570,50).

Возражения истца относительно того, что ответчиком суммированный учет рабочего времени не применялся, истец с локальными нормативными актами ответчика, устанавливающими суммированный учет рабочего времени, ознакомлена не была, судебной коллегией отклоняются.

Как следует из материалов дела, при заключении трудового договора истец была ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, графиком сменности, о чем имеется подпись истца в трудовом договоре. Доказательств того, что Положение об оплате труда, с которым истец была ознакомлена при приеме на работу, имело редакцию отличную от той, которая была представлена ответчиком судебной коллегии, не представлено.

В силу ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. С учетом изложенного, принимая во внимание, что согласно Правилам внутреннего трудового распорядка срок выплаты заработной платы 15 и 30 числа каждого месяца, размер компенсации за задержку выплаты заработной платы, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца, составит 1561,77 руб., исходя из расчета:

За период с 01.12.2016 по 31.05.2017

5594,75 руб. (сумма невыплаченной заработной платы за сверхурочную работу в ноябре 2016 года) x 116 (количество дней просрочки) x 1/150 x 10% (ставка ЦБ РФ) = 432,66 руб.

5594,75 руб. x 36 x 1/150 x 9,75% = 130,92 руб.

5594,75 руб. x 30 x 1/150 x 9,25% = 103,50 руб.

За период с 31.12.2016 по 31.05.2017

9016 руб. (сумма невыплаченной заработной платы за сверхурочную работу в декабре 2016 года) x 86 (количество дней просрочки) x 1/150 x 10% (ставка ЦБ РФ) = 516,92 руб.

9016 руб. x 36 x 1/150 x 9,75% = 210,97 руб.

9016 руб. x 30 x 1/150 x 9,25% = 166,80 руб.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Установив факт нарушения трудовых прав истца в связи с невыплатой заработной платы за сверхурочную работу, чем истцу, безусловно, причинен моральный вред, судебная коллегия приходит к выводу о наличии оснований для взыскания в пользу истца компенсации морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда судебная коллегия учитывает фактические обстоятельства дела, степень нравственных страданий истца, степень вины ответчика, а также принципы разумности и справедливости, считает необходимым удовлетворить требование истца о взыскании компенсации морального вреда частично, в сумме 3 000 руб. Указанный размер компенсации морального вреда судебная коллегия находит разумным и справедливым, соответствующим положениям ст. ст. 151, 1101 Гражданского кодекса РФ.

С учетом изложенного решение суда первой инстанции подлежит отмене на основании пп. 1, 3 ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении исковых требований Х. о взыскании с ИП Ф. в пользу Х. заработной платы за сверхурочную работу в сумме 14610,75 руб., компенсации за задержку выплаты заработной платы 1561,77 руб., компенсации морального вреда 3000 руб.

На основании ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ИП Ф. в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина 1096,90 руб., от уплаты которой истец при подаче иска, а также апелляционной жалобы был освобожден в силу ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководствуясь ст. ст. 320, 327.1, 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Белоярского районного суда Свердловской области от 28.09.2017 отменить. Принять по делу новое решение, которым иск Х. к индивидуальному предпринимателю Ф. удовлетворить частично.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Ф. в пользу Х. заработную плату за сверхурочную работу 14610,75 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы 1561,77 руб., компенсацию морального вреда 3000 руб. В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Ф. в доход местного бюджета государственную пошлину 1096,90 руб.

Председательствующий
Я.Ю.ВОЛКОВА

Судьи
С.В.СОРОКИНА
А.Е.ЗОЛОВА