

8



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело №72-КГ12-6

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

21 декабря 2012 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего  
судей

Горохова Б.А.  
Гуляевой Г.А., Назаровой А.М.

рассмотрела в судебном заседании 21 декабря 2012 г. дело по иску Казакова В. [ ] П. [ ] к ООО « [ ] » о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы по кассационной жалобе Казакова В. [ ] П. [ ] на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г., которым отменено решение Бaleyского городского суда Забайкальского края от 16 февраля 2012 г. и по делу постановлено новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

### **установила:**

Казаков В.П. обратился в суд с иском к ООО « [ ] » о взыскании с ответчика заработной платы за период с 1 марта 2011 г. по 31 декабря 2011 г., компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что он работает в организации ответчика сторожем-истопником с 1 сентября 2010 г., размер его заработной платы с учётом компенсационных и стимулирующих выплат составляет сумму минимального размера оплаты труда. Истец указал, что

он работает в особых климатических условиях и имеет право на выплату районного коэффициента и других компенсационных выплат, которые должны начисляться сверх заработной платы. Кроме того, истец заявил требования о взыскании с ответчика заработной платы в связи с переработкой.

Представители ответчика иск не признали.

Решением Бaleyского городского суда Забайкальского края от 16 февраля 2012 г. заявленные требования удовлетворены частично. Суд взыскал с ответчика в пользу Казакова В.П. недоначисленную заработную плату за период с 1 марта 2011 г. по 31 декабря 2011 г. в размере [REDACTED] руб., компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб., госпошлину в доход государства.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г. отменено решение Бaleyского городского суда Забайкальского края от 16 февраля 2012 г. По делу постановлено новое решение об отказе в удовлетворении требований Казакова В.П.

В кассационной жалобе Казакова В.П. ставится вопрос об отмене определения судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 августа 2012 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в кассационном порядке и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2012 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание не явились и не сообщили о причине неявки, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит её подлежащей удовлетворению, а определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г. подлежащим частичной отмене по следующим основаниям.

В соответствии со статьёй 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении настоящего дела судебной коллегией по гражданским делам Забайкальского краевого суда были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление нарушенных прав истца.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Казаков В.П. работает в ООО «                    » сторожем-истопником. Должностной оклад истца составляет менее минимального размера оплаты труда, который в настоящее время составляет        руб. При расчёте заработной платы на оклад истца начисляется надбавка за работу в ночное время, районный коэффициент (40%) и надбавка за непрерывный стаж работы (30%).

Разрешая спор, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что заработная плата начислялась истцу в размере, не соответствующем нормам трудового законодательства.

При этом суд указал на то, что размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в нормальных условиях труда, не должен быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, с начислением на эту сумму районного коэффициента и надбавки за стаж работы в данном районе или местности.

Кроме того, суд первой инстанции отказал в удовлетворении ходатайства представителей ответчика о применении последствий пропуска истцом срока обращения в суд за защитой нарушенного права, признав указанный срок не пропущенным.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции указал на пропуск истцом срока обращения в суд за восстановлением нарушенного права, регламентированного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает приведённый вывод суда правильным, основанным на нормах действующего трудового законодательства.

В соответствии со статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх 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. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

При рассмотрении дела суд первой инстанции сослался на то, что оснований для применения последствий пропуска срока обращения в суд не имеется, поскольку Казаков В.П. о нарушении своих прав узнал в октябре 2011 г., а в суд обратился в декабре 2011 г., то есть в пределах установленного законом срока.

Между тем, как следует из материалов дела, истец получал заработную плату в период с марта 2011 г. по декабрь 2011 г. без задержек, не мог не знать о нарушении своих прав, имел возможность обратиться в суд с требованиями о проверке законности производимых ему выплат, однако исковое заявление о восстановлении трудовых прав подано в суд только в декабре 2011 г., в связи с чем у суда первой инстанции не имелось достаточных правовых оснований для разрешения исковых требований за весь период, предшествующий дню обращения в суд, без ограничения предусмотренным положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячным сроком.

Вместе с тем, отменяя состоявшееся по делу судебное решение и принимая по делу новое решение, суд апелляционной инстанции исходил из того, что совокупный размер месячной заработной платы истца с учётом стимулирующих выплат с включением районного коэффициента и надбавки за непрерывный стаж работы равен установленному федеральным законом минимальному размеру оплаты труда, следовательно, нарушений трудовых прав Казакова В.П. при выплате ему заработной платы за спорные периоды ответчиком не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает приведённый вывод суда апелляционной инстанции основанным на ошибочном толковании действующего законодательства, регулирующего спорные правоотношения.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «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 2007 г. 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 четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако действующей в настоящее время частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ) 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 первая 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 субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьёй 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.

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере менее минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата, без включения районного коэффициента и

процентной надбавки за непрерывный стаж работы, будет не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (в данном случае с 1 июня 2011 г. - 4611 руб.).

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о том, что заработная плата работника с учётом всех стимулирующих и компенсационных выплат должна быть не ниже минимального размера оплаты труда противоречит нормам действующего трудового законодательства.

Из материалов дела видно, что размер начисленной и выплаченной Казакову В.П. заработной платы без учёта районного коэффициента (40%) и процентной надбавки за непрерывный стаж работы (30%) был ниже минимального размера оплаты труда, установленного на всей территории Российской Федерации.

Учитывая изложенное, вывод суда апелляционной инстанции о том, что нарушений трудовых прав истца при выплате ему заработной платы за спорные периоды ответчиком не допущено, нельзя признать основанным на положениях действующего законодательства, регулирующего спорные правоотношения.

При таких обстоятельствах определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г. подлежит отмене в части вынесения по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Казакова В.П. о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь статьями 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

### **определила:**

определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 24 апреля 2012 г. в части вынесения по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Казакова В. [REDACTED] П [REDACTED] к ООО [REDACTED]» о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий [REDACTED]

Судьи [REDACTED]