



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ19-77

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

19 августа 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 августа 2019 г. гражданское дело по иску Жуковского Геннадия Владимировича к обществу с ограниченной ответственности «РУСФАСАД» о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, надбавки за разъездной характер работы, об оплате сверхурочной работы, отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, о взыскании компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Жуковского Геннадия Владимировича на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения Жуковского Г.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Жуковский Геннадий Владимирович 13 декабря 2017 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственности «РУСФАСАД» (далее – ООО «РУСФАСАД») и с учётом увеличения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил взыскать с ООО «РУСФАСАД» невыплаченную ему заработную плату за ноябрь 2016 г. в размере 16 407 руб., сумму неполностью выплаченной заработной платы за декабрь 2016 года, январь и февраль 2017 года в размере 19 687 руб. 80 коп., оплату за сверхурочную работу, в том числе за работу в ночное время, в сумме 323 468 руб., сумму невыплаченной при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск в размере 30 660 руб. 24 коп., невыплаченную надбавку в размере 20 % от оклада за разъездной характер работы в сумме 32 814 руб., невыплаченные суточные в размере 111 300 руб., признать незаконными и отменить приказы генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и от 22 мая 2017 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, взыскать компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб. и судебные расходы в сумме 35 000 руб.

В обоснование заявленных требований Жуковский Г.В. ссылаясь на то, что с 3 ноября 2016 г. он был принят на работу в ООО «РУСФАСАД» – фактически допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей по должности водителя-экспедитора.

1 декабря 2016 г. между Жуковским Г.В. и ООО «РУСФАСАД» заключён трудовой договор, в соответствии с которым он с 1 декабря 2016 г. был принят на работу в ООО «РУСФАСАД» на должность водителя-экспедитора с испытательным сроком три месяца.

По условиям трудового договора Жуковскому Г.В. установлена 40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день. Время начала работы с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут (перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут). За выполнение трудовых обязанностей Жуковскому Г.В. определён должностной оклад в размере 16 407 руб. 60 коп. с указанием на то, что во время испытательного срока заработная плата выплачивается в размере 60 % от должностного оклада, что составляет 9845 руб. в месяц.

Поскольку к исполнению трудовых обязанностей по должности водителя-экспедитора Жуковский Г.В. был фактически допущен с 3 ноября 2016 г., то за работу в ноябре 2016 года работодатель ему должен был выплатить заработную плату, что им сделано не было.

Жуковский Г.В. считает незаконной выплату ему заработной платы в период испытательного срока в размере 9845 руб. (60 % от должностного оклада), так как оплата за труд в этот период должна производиться в полном объёме.

Кроме того, работа в должности водителя-экспедитора по своему характеру являлась разъездной, осуществлялась как на территории г. Сочи Краснодарского края, так и с выездами в другие города Российской Федерации, при которых имела место переработка (работа после 18 часов), в том числе работа в ночное время и выходные дни. Работодатель сверхурочную работу не оплачивал, выезды Жуковского Г.В. в командировки не оформлял и выплаты, связанные с командировками, не производил.

Жуковский Г.В. также полагает незаконной невыплату ему работодателем как водителю-экспедитору с разъездным характером работы надбавки в размере 20% к должностному окладу, установленной постановлением Совета Министров РСФСР от 12 декабря 1978 г. № 579 «Об утверждении перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков».

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля 2017 г. на Жуковского Г.В. наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в том, что 3 февраля 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 22 мая 2017 г. Жуковский Г.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора за аналогичное нарушение трудовой дисциплины, которое имело место 14 мая 2017 г.

По мнению Жуковского Г.В. привлечение его к дисциплинарной ответственности в соответствии с названными выше приказами является незаконным, поскольку нарушений трудовой дисциплины он не совершал, работу, в том числе и сверхурочно он выполнял не по своей инициативе, а по заданию работодателя. О наличии этих приказов ему стало известно только в ходе судебного разбирательства по данному делу. В нарушение требований статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации

работодатель до наложения дисциплинарных взысканий письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины от него не истребовал, с приказами о наложении дисциплинарных взысканий не ознакомил.

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 12 сентября 2017 г. Жуковский Г.В. уволен с работы по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника). Полагающиеся при увольнении выплаты получены им только 20 октября 2017 г. не в полном объёме, компенсация за неиспользованный отпуск начислена работодателем также не в полном объёме.

Жуковский Г.В. указывал, что в результате допущенных работодателем многочисленных нарушений трудовых прав он перенёс нравственные страдания и переживания, просил взыскать с ООО «РУСФАСАД» денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В суде первой инстанции представитель ответчика ООО «РУСФАСАД» исковые требования не признал, просил применить последствия пропуска Жуковским Г.В. без уважительных причин предусмотренного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора к требованию о взыскании невыплаченной заработной платы за ноябрь 2016 года.

Решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 23 апреля 2019 г. Жуковскому Г.В. восстановлен пропущенный процессуальный срок для подачи кассационной жалобы на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Жуковским Г.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 29 апреля 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 28 июня 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ответчика ООО «РУСФАСАД», сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ)).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 1 декабря 2016 г. между ООО «РУСФАСАД» в лице генерального директора Фетисова Ю.Ю. и Жуковским Г.В. заключён трудовой договор, в соответствии с которым Жуковский Г.В. с 1 декабря 2016 г. был принят на работу в ООО «РУСФАСАД» на должность водителя-экспедитора (пункт 1.1 трудового договора).

Пунктом 1.3 трудового договора работнику установлен испытательный срок продолжительностью три месяца. В этом же пункте трудового договора оговорено, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

За выполнение трудовых обязанностей Жуковскому Г.В. установлен должностной оклад в размере 16 407 руб. 60 коп., на время испытательного срока работнику выплачивается 60 % от должностного оклада, что составляет 9845 руб. в месяц (пункт 5.1 трудового договора).

Пунктом 1.6 трудового договора предусмотрено, что работа по данному трудовому договору имеет разъездной характер.

По условиям трудового договора Жуковскому Г.В. установлена 40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день. Время начала работы с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут (перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут). Работнику предоставляются выходные дни суббота и воскресенье (пункт 4.1 трудового договора).

В материалах дела имеются представленные Жуковским Г.В. копии маршрутных листов и детализация данных с установленного на закреплённом за Жуковским Г.В. автомобиле бортового устройства (с именной водительской карты), содержащих сведения о его работе сверх предусмотренной трудовым договором продолжительности рабочего времени.

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля 2017 г. Жуковский Г.В. был привлечён к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение пункта 5.2 Правил внутреннего распорядка и пункта 4.1 трудового договора от 1 декабря 2016 г., выразившееся в том, что 3 февраля 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 22 мая 2017 г. Жуковскому Г.В. объявлен выговор за нарушение пункта 5.2 Правил внутреннего распорядка и пункта 4.1 трудового договора от 1 декабря 2016 г., выразившееся в том, что 14 мая 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

В судебном заседании 1 марта 2018 г. ООО «РУСФАСАД» в материалы дела представлены уведомление от 6 февраля 2017 г. на имя Жуковского Г.В. о даче письменного объяснения о причинах работы 3 февраля 2017 г. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без приказа работодателя (л.д. 149), в котором подпись Жуковского Г.В. отсутствует. Также представлены акты: от 7 февраля 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. ознакомиться с уведомлением от 6 февраля 2017 г., от 10 февраля 2017 г. об отказе дать письменные объяснения и от 18 февраля 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. поставить подпись, подтверждающую ознакомление с приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания (л.д. 150–152).

В этом же судебном заседании ответчиком представлены уведомления от 16 мая 2017 г. на имя Жуковского Г.В., в котором ему предложено представить в письменном виде объяснения о причинах работы 14 мая 2017 г. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без приказа работодателя (л.д. 154), акт от 17 мая 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. ознакомиться с уведомлением от 14 мая 2017 г., акт от 19 мая 2018 г. об отказе представить письменные объяснения и акт от 24 мая 2017 г. об отказе от ознакомления с приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 22 мая 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора (л.д. 155-157).

Приказом генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 12 сентября 2017 г. Жуковский Г.В. уволен с работы по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

Разрешая спор, суд первой инстанции со ссылкой на нормы Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения предъявленных Жуковским Г.В. к ООО «РУСФАСАД» исковых требований.

Отказывая Жуковскому Г.В. в удовлетворении иска в части требований о взыскании заработной платы за ноябрь 2016 года, суд первой инстанции с учётом заявления представителя ответчика о применении последствий пропуска истцом установленного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичного срока на обращение в суд с данным требованием пришёл к выводу пропуске Жуковским Г.В. этого срока. Суд первой инстанции исходил из того, что ввиду утверждения Жуковского Г.В. о фактическом допуске его к исполнению трудовых обязанностей в ООО «РУСФАСАД» в должности водителя-экспедитора с 3 ноября 2016 г. выплата заработной платы за ноябрь 2016 года в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации должна быть произведена ему 3 декабря 2016 г. Между тем в суд с данным требованием Жуковский Г.В. обратился 13 декабря 2017 г., доказательств, свидетельствующих об уважительности причин пропуска предусмотренного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока при подаче данного иска в суд, истец не представил и не просил восстановить пропущенный срок.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. о взыскании суммы недоплаченной заработной платы за декабрь 2016 года, январь и февраль 2017 года, суд первой инстанции полагал, что заработная плата в период испытания (три месяца) начислена и выплачена Жуковскому Г.В. работодателем в соответствии с условиями трудового договора от 1 декабря 2016 г., то есть в размере 60 %

должностного оклада. Жуковский Г.В., подписав трудовой договор, с такими условиями был согласен.

Рассматривая исковые требования Жуковского Г.В. о взыскании с ответчика оплаты за сверхурочную работу, в том числе за работу в ночное время, на общую сумму 323 468 руб., и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции исходил из того, что трудовым договором от 1 декабря 2016 г. Жуковскому Г.В. установлен нормированный график работы, истцом в соответствии со статьёй 56 ГПК РФ не представлено допустимых и относимых доказательств, подтверждающих, что он по распоряжению работодателя привлекался к работе сверхурочно и в ночное время или что он в письменном виде давал своё согласие на выполнение сверхурочной работы. По мнению суда первой инстанции, осуществление работником трудовой деятельности по своей инициативе вне установленного трудовым договором рабочего времени не может признаваться сверхурочной работой, поскольку является нарушением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка. Именно за сверхурочную работу и работу в ночное время по собственной инициативе 3 февраля и 14 мая 2017 г. Жуковский Г.В. был привлечён к дисциплинарной ответственности приказами генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля и 22 мая 2017 г. в виде замечания и выговора соответственно.

Разрешая иск в части требований о признании незаконными и об отмене приказов работодателя о привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности, суд первой инстанции сослался на то, что истец, будучи обязанным соблюдать Правила внутреннего распорядка и установленный трудовым договором режим рабочего времени, выполнял свои трудовые обязанности сверхурочно и в ночное время без соответствующего распоряжения или приказа работодателя. Суд счёл, что ответчиком в материалы дела представлены доказательства соблюдения работодателем установленных статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедуры и сроков при привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в соответствии с оспариваемыми приказами, в связи с чем отказал в удовлетворении требований истца в указанной части. Суд первой инстанции также отметил, что доводы Жуковского Г.В. о фальсификации ответчиком документов о привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в ходе судебного разбирательства не подтвердились, они опровергаются представленными ответчиком данными автоматизированной информационной системы ГЛОНАСС, согласно которым в дни предоставления истцу актов и приказов для ознакомления он находился в г. Сочи.

Отказывая в удовлетворении иска Жуковского Г.В. в части требований о взыскании с ответчика надбавки в размере 20 % к должностному окладу в связи с разъездным характером работы и суточных (командировочных), суд первой инстанции указал на то, что нормы Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливают размеров и порядка возмещения работнику расходов, связанных с разъездным характером работы. Эти вопросы подлежат регулированию в соответствующих локальных нормативных актах, однако локальными актами ООО «РУСФАСАД» и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных).

Суд первой инстанции не нашёл оснований для удовлетворения требований Жуковского Г.В. о взыскании с ООО «РУСФАСАД» компенсации за неиспользованный отпуск, полагая, что такая компенсация была начислена ответчиком истцу в полном объёме, им не получена по собственной инициативе.

В удовлетворении требований Жуковского Г.В. о взыскании компенсации морального вреда судом первой инстанции также отказано, поскольку работодателем ООО «РУСФАСАД» не допущено нарушения прав истца как работника.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно приведя довод о том, что при заключении трудового договора, содержащего условия о сроке испытания и об оплате труда в период испытания, Жуковский Г.В. ознакомился с условиями трудового договора, в том числе в части оплаты труда, и был с ними согласен, что подтверждается его подписью в трудовом договоре.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением требований процессуального закона.

1. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже

установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (абзацы седьмой, пятнадцатый, шестнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (абзацы второй и шестой части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Требования к содержанию трудового договора определены статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом

договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Так, частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности условие об испытании (абзац третий части 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть 3 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

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).

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 Трудовым кодексом Российской Федерации. Запрещается

какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 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 (части 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых нормативных положений следует, что Трудовым кодексом Российской Федерации каждому работнику гарантируется своевременная и в полном размере выплаты заработной платы, которая устанавливается трудовым договором и зависит от квалификации работника, количества и качества затраченного труда.

Условие об оплате труда является обязательным для включения в трудовой договор, в котором не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При включении таких условий в трудовой договор они не подлежат применению.

Если в трудовом договоре по соглашению сторон предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия порученной работе, на такого работника в период испытания распространяются положения трудового законодательства, в том числе и о своевременной и в полном объёме выплате заработной платы, размер которой устанавливается в зависимости от квалификации работника, количества и качества затраченного им труда. Обязанностью работодателя является обеспечение работникам равной оплаты труда за труд равной ценности.

Суд первой инстанции при разрешении исковых требований Жуковского Г.В. о взыскании суммы недоплаченной заработной платы за период испытания не принял во внимание нормы Трудового кодекса Российской Федерации, подлежащие применению к спорным отношениям, и сделал не основанный на законе вывод о законности выплаты работодателем Жуковскому Г.В. в период испытания заработной платы в размере 60 % должностного оклада. Суд не учёл, что условие трудового договора, заключённого между ООО «РУСФАСАД» и Жуковским Г.В., об

установлении работнику в период испытания заработной платы в размере 60 % должностного оклада ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, поскольку не обеспечивает ему получение равной с другими работниками оплаты за труд равной ценности. Такое условие трудового договора в силу части 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации не подлежало применению, вследствие чего доводы судебных инстанций о том, что Жуковский Г.В., подписав трудовой договор, согласился с его условиями, приведённые в обоснование вывода о законности выплаты Жуковскому Г.В. заработной платы в период действия срока испытания в размере 60 % должностного оклада, являются ошибочными.

2. Согласно части 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (части 2, 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что сверхурочной является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, в частности при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей (пункт 1 части 2 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть 6 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 7 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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 (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Правила оплаты сверхурочной работы установлены в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 (часть 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что сверхурочной является работа, выполняемая работником в пределах его трудовой функции по инициативе (распоряжению, предложению или с ведома) работодателя сверх нормы рабочего времени, установленной для него законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами по месту его основной работы. На работодателя законом возложена обязанность вести точный учёт продолжительности сверхурочной работы работника и оплачивать такую работу в повышенном размере.

Отказывая в удовлетворении требования Жуковского Г.В. о взыскании оплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время, суд исходил из недоказанности истцом привлечения его по распоряжению работодателя к работе сверхурочно и в ночное время, а также недоказанности наличия его письменного согласия на выполнение такой работы.

Между тем, как следует из материалов дела, в ходе судебного разбирательства в обоснование заявленных требований о взыскании оплаты за сверхурочную работу Жуковский Г.В. ссылаясь на то, что в период трудовой деятельности в ООО «РУСФАСАД» он неоднократно по инициативе работодателя выполнял работу за пределами установленной для него трудовым договором продолжительности рабочего времени, в частности, выезжал за пределы г. Сочи в рейсы на несколько суток. Жуковский Г.В. указывал, что доказательствами, подтверждающими выполнение им сверхурочной работы по инициативе работодателя, на основании которых возможно определить количество выездов и их продолжительность, являются относящиеся к документам первичного бухгалтерского учёта путевые листы, выписываемые работодателем в спорный период на транспортное средство, которым управлял Жуковский Г.В. Истец лишён возможности самостоятельно представить эти документы, так как они находятся у ответчика. Представителем истца неоднократно в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции заявлялись ходатайства об истребовании у ООО «РУСФАСАД» путевых листов, товарно-транспортных накладных, подтверждающих выполнение Жуковским Г.В. работы по инициативе работодателя за пределами установленной для работника трудовым договором продолжительности рабочего времени (л.д. 63, 64, 111, 114, 115, 134, 191, 200).

Однако суд первой инстанции отказал в удовлетворении данных ходатайств, тем самым в нарушение требований части 1 статьи 57 ГПК РФ (о представлении и об истребовании доказательств) фактически устранился от оказания содействия стороне истца в собирании доказательств, вследствие чего не установил обстоятельства, имеющие значение для дела, – осуществление истцом сверхурочной работы не по своей инициативе, а по указанию работодателя. Суд не принял во внимание то обстоятельство, что истец не имел возможности самостоятельно получить такие доказательства, так как ответчик ООО «РУСФАСАД» отказался предоставить ему требуемые документы.

Кроме того, судебными инстанциями в нарушение требований статьи 67 ГПК РФ не дана оценка представленным истцом в материалы копии маршрутных листов и детализации данных с установленного на закреплённом за Жуковским Г.В. автомобиле бортового устройства (с именной водительской карты), содержащих сведения о его работе сверх

предусмотренной трудовым договором продолжительности рабочего времени.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций о том, что истцом в соответствии со статьёй 56 ГПК РФ не представлено допустимых и относимых доказательств, подтверждающих, что по распоряжению работодателя он привлекался к работе сверхурочно и в ночное время или что работодатель в письменном виде давал своё согласие на выполнение сверхурочной работы, нельзя признать правомерным.

3. Согласно части 1 статьи 168¹ Трудового кодекса Российской Федерации работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие); иные расходы, произведённые работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части 1 статьи 168¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Суд первой инстанции, в обоснование вывода об отсутствии оснований для удовлетворения требований Жуковского Г.В. о взыскании с ООО «РУСФАСАД» надбавки в размере 20 % к должностному окладу в связи с разъездным характером работы и суточных (командировочных) сослался на то, что локальными актами ООО «РУСФАСАД» и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных).

В то же время в материалах дела отсутствуют действующее в ООО «РУСФАСАД» Положение об оплате труда, должностная инструкция по должности водителя-экспедитора, которую занимал Жуковский Г.В., а также иные локальные нормативные акты, регулирующие в ООО «РУСФАСАД» вопросы оплаты труда, в том числе при разъездном характере работы. Предметом исследования судебных инстанций эти документы не являлись и правовой оценки не получили. Представителем истца в судебных заседаниях 1 и 5 марта 2018 г. заявлялись ходатайства об истребовании у ответчика указанных документов, но в удовлетворении

этих ходатайств суд первой инстанции без приведения мотивов отказал, в связи с чем не были установлены обстоятельства, имеющие значение для разрешения иска в этой части требований. Вследствие этого вывод суда первой инстанции о том, что локальными актами ООО «РУСФАСАД» и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных), как не основанный на материалах дела и нормах права, регулирующих спорные отношения, является незаконным.

4. Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части 1–6 данной статьи).

Разрешая иск в части требований Жуковского Г.В. к ООО «РУСФАСАД» о признании незаконными и об отмене приказов

генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и от 22 мая 2017 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, суд первой инстанции исходил из того, что истец выполнял свои трудовые обязанности 3 февраля и 14 мая 2017 г. сверхурочно и в ночное время без соответствующего распоряжения или приказа работодателя, тем самым нарушил трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка. Суд также указал на то, что ответчиком в материалы дела представлены доказательства соблюдения работодателем установленных статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедуры и сроков при привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в соответствии с оспариваемыми приказами.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 ГПК РФ выводы суда о фактах, имеющих значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 ГПК РФ). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Эти требования процессуального закона судом первой инстанции при рассмотрении иска в указанной части фактически выполнены не были.

Жуковский Г.В., заявляя требования о признании незаконными приказов работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности, приводил доводы об отсутствии с его стороны нарушений трудовой дисциплины, так как работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в том числе 3 февраля и 14 мая 2017 г. он выполнял не по своей инициативе, а по заданию ответчика и в оговорённое им время. Приказы генерального директора ООО «РУСФАСАД» от 13 февраля и 22 мая 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора были представлены ответчиком в материалы дела только в ходе судебного разбирательства по данному делу (12 января 2018 г.). О наличии этих приказов истцу до рассмотрения настоящего спора не было известно, до наложения дисциплинарных взысканий письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины работодатель от него не истребовал, с приказами о наложении дисциплинарных взысканий не ознакомил. Документы, подтверждающие соблюдение работодателем установленного статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядка применения дисциплинарных взысканий, были приобщены судом первой инстанции к материалам дела по

ходатайству представителя ответчика только в судебном заседании 1 марта 2018 г. Представителем истца в судебном заседании 5 марта 2018 г. было заявлено о фальсификации ответчиком актов об отказе Жуковского Г.В. дать письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины и ознакомиться с приказом о дисциплинарном взыскании со ссылкой на то, что в даты, указанные в актах, истец согласно имеющимся в деле маршрутным листам находился в рейсах за пределами г. Сочи. Суд оставил это заявление представителя истца без внимания и в том же судебном заседании разрешил спор, приняв решение об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. Ссылка суда первой инстанции на предоставленные ответчиком данные автоматизированной информационной системы ГЛОНАСС, согласно которым истец в указанные им даты находился в г. Сочи, не может быть принята во внимание, так как в материалах дела такие доказательства отсутствуют.

5. Нельзя согласиться с выводом суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения требования Жуковского Г.В. о взыскании с ООО «РУСФАСАД» компенсации за неиспользованный отпуск, в связи с тем, что такая компенсация была начислена ответчиком истцу в полном объёме и не была им получена по собственной инициативе. Как следует из материалов дела, истец в обоснование данного требования в заявлении об увеличении исковых требований от 16 января 2018 г. указывал на то, что при расчёте компенсации за неиспользованный отпуск работодатель незаконно не учёл суммы заработной платы, недоплаченные ему в период испытательного срока, и суммы недоплаченной ему оплаты за сверхурочную работу и работу в ночное время (л.д. 58–61). Судом первой инстанции это требование Жуковского Г.В., исходя из приведённых им в заявлении мотивов, фактически не было рассмотрено.

6. С учётом нарушения работодателем трудовых прав Жуковского Г.В. на выплату заработной платы в полном объёме в период испытания, на оплату за сверхурочную работу и выплату компенсации за разъездной характер работы подлежали разрешению судом первой инстанции требования истца о взыскании компенсации морального вреда в соответствии со статьёй 237 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей компенсацию морального вреда, причинённого работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, что судом первой инстанции сделано не было.

Нарушения, допущенные судом первой инстанции, не были устранены и судом апелляционной инстанции.

Таким образом, судебные инстанции при рассмотрении настоящего дела в результате неправильного применения норм материального права и

существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какая сторона должна их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем вывод судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. не может быть признан основанным на нормах закона.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены решения Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи