

Дело № 88-30739/2024

Работник обратился в суд с иском к Работодателю о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы.

Решением первой инстанции в удовлетворении требований было отказано, апелляционной инстанцией решение оставлено без изменений.

Работник обратился в конституционный суд, просил отменить принятые судебные акты, ссылаясь на нарушение судами норм материального и процессуального права, несоответствие выводов судов фактическим обстоятельствам дела.

Обстоятельства дела

Как установлено судами и подтверждается материалами дела, в период с 19 января 2017 г. по 17 ноября 2023 г. Работник состоял в трудовых отношениях с Работодателем в должности оператора мочных установок, а с 27 июля 2018 г. в должности слесаря ремонтника.

При заключении трудового договора сторонами определено, что режим работы, начало, окончание и продолжительность рабочего времени работников устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Местом работы работника в соответствии с трудовым договором и дополнительным соглашением к нему определены Производственно-ремонтные мастерские (г. Москва).

Правилами внутреннего распорядка Работодателя определено, что для работников может вводиться специальный режим рабочего времени: работа в режиме гибкого рабочего времени с введением суммированного учета рабочего времени, при этом начало, окончание, количество и время перерывов для отдыха и питания определяются по соглашению сторон графиком работы, составляемом на учетный период, который не должен превышать один год (п.п. 7.7, 7.8).

Истцу был установлен график работы: рабочие дни с 16 числа до конца месяца (15 или 16 дней в месяц).

Пунктом 2.4 Положения об оплате труда работников, что заработная плата работника Учреждения, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, устанавливается в размере не ниже МРОТ (по г. Москве). Работникам, занятым на ремонте и техническом обслуживании автотранспортных средств и оборудования введена повременно-премиальная система оплаты труда по установленным почасовым тарифным ставкам, которая включает в себя оплату времени работы на линии, на ручных работах, работах по техническому обслуживанию и ремонту машин и механизмов по установленным почасовым тарифным ставкам, стимулирующие выплаты и доплаты (п. 7).

В соответствии с п. 7.14.1 Правил внутреннего трудового распорядка работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Как следует из представленных табелей учета рабочего времени унифицированной формы, периоды работы истца отражены, как командировки, без указания часов работы.

В период работы направлялся в командировки по адресу: ст. Шиес Ленского района Архангельской области. Данная местность относится к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера. В указанный период командировок истцу начислялся и выплачивался средний заработок, начислений районного коэффициента работодателем за этот период не производилось.

Приказом от 16 ноября 2023 г. № 3713 трудовой договор между сторонами расторгнут в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение суда первой и апелляционной инстанции

Разрешая спор, и отказывая в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, суд первой инстанции исходил из того, что направление истца в командировки в районы, где работникам выплачиваются районные коэффициенты, не дает право истцу на получение заработной платы с учетом районного коэффициента, заработок истца начислялся в соответствии с условиями трудового договора, расчет, произведенный истцом, является ошибочным и не соответствующим требованиям законодательства.

Учитывая, что место работы истца определено в г. Москва, филиалов и подразделений ответчика в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, не имеется, суд первой инстанции не усмотрел оснований для выплаты районного коэффициента, предусмотренного для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, истцу, находившемуся в командировке в вышеуказанный период в Архангельской области, а также для оплаты истцу за сверхурочную работу, поскольку доказательств, подтверждающих, что истцом превышена норма часов работы за учетный период (год), не представлено.

Суд апелляционной инстанции согласился с указанными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Решение кассационной инстанции

Суд кассационной инстанции выявил нарушения, допущенные судами первой и апелляционной инстанций при разрешении настоящего дела, и выразились в следующем.

Анализ трудового законодательства показал, что вахтовый метод - это особая форма организации работ, основанная на использовании труда работников вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Временем вахты считаются периоды выполнения работ и междусменного отдыха на объекте (участке). Вахтовый сменный персонал в период пребывания на объекте (участке) проживает в специально создаваемых вахтовых поселках, полевых городах, а также в других специально оборудованных под жилье помещениях.

В случаях направления работника в командировку на время командировки работник прекращает исполнять свою трудовую функцию в месте постоянной работы и выполняет служебное поручение вне места такой работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется вне места нахождения работодателя, служебными командировками не признаются.

Суды первой и апелляционной инстанции не определили надлежащим образом, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, не вынес обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Обстоятельства, касающиеся характера условий труда работника, с учетом заявленных исковых требований и подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судами первой и апелляционной инстанций определены и установлены не были.

Так, в обоснование исковых требований работник ссылался на то, что в период с 29 июля 2018 года по 1 февраля 2021 года он постоянно работал на станции Шиес Ленского района Архангельской области по 12 часов в смену, однако заработная плата выплачивалась ему без учета районного коэффициента.

Следовательно, с учетом исковых требований работника и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: где было фактически расположено постоянное рабочее место истца в период работы у ответчика; носили ли поездки истца на станцию Шиес Ленского района Архангельской области постоянный характер или истец направлялся на указанный объект на определенный срок для выполнения отдельных служебных поручений вне места постоянной работы; расположена ли указанная станция на значительном удалении от места постоянного проживания работника и места нахождения работодателя; где и за чей счет проживал работник в период нахождения на станции Шиес Ленского района Архангельской области; являлось ли место проживания специально созданным работодателем вахтовым поселком, представляющим собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо приспособленным для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитием, иным жилым помещением; соответствовало ли требованиям трудового законодательства оформление работодателем работы истца на станции Шиес Ленского района Архангельской области при установленных судом конкретных обстоятельствах как направление в командировку.

Суды первой и апелляционной инстанций, проигнорировав вышеприведенные положения трудового законодательства, названные обстоятельства не определили, а именно не установили фактические условия работы истца, ограничившись формальной ссылкой на то, что представленные в материалы дела документы подтверждают направление истца в спорный период в командировки.

При этом судом не учтено, что само по себе отсутствие локальных актов о применении вахтового метода работы и оформление работодателем командировок при направлении работника для работы в другую местность не свидетельствует о необоснованности заявленных истцом требований и не опровергает доводов истца об уклонении работодателя по надлежащему оформлению условий труда в соответствии с требованиями трудового законодательства с целью минимизации своих расходов на оплату труда и компенсационные выплаты, связанные с работой в особых условиях труда.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, нельзя признать законными.

Источник: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25 октября 2024 года № 88-30739/2024

https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=38461459&case_uid=2d773a30-2e42-4f03-a8c9-b9830f3928b0&new=2800001&delo_id=2800001