

Судья: Музафарова Р.И.

Докладчик: Карасовская А.В. № 33-9020/2021 (№ 2-55/2021)

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Кемерово 21 октября 2021 года

Судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда в составе председательствующего Карасовской А.В.,

судей: Пискуновой Ю.А., Савинцевой Н.А.

при секретаре Лёгких К.П.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Карасовской А.В. гражданское дело по апелляционной жалобе Иваниченко С.А., апелляционной жалобе представителя ответчика - Поляковой Ю.А. на решение Анжеро-Судженского городского суда Кемеровской области от 21 апреля 2021 года

по иску Иваниченко С.А. к Муниципальному казенному учреждению Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, взыскании компенсации морального вреда.

Требования мотивировал тем, что он с 01.01.2019 он работает у ответчика в должности ..., график его работы сменный, работа производится в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочно. В организации установлен суммированный учет рабочего времени с почасовой оплатой труда в 2019 г. (ежемесячный), с 2020 г. (учетный период 3 месяца). Расчет заработной платы, праздничных, ночных, сверхнормативных часов производился ответчиком в 2019 г. от оклада ... руб., в 2020 г. с 01.03.2020 от оклада ... руб. Считает, что ответчик производил начисления заработной платы за период с 01.09.2019 по 31.07.2020 с нарушениями норм трудового законодательства, Постановления Конституционного суда РФ № 17-П от 11.04.2019, в котором указано, что сверхнормативная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни должна быть оплачена в повышенном размере и подход к оплате и расчету компенсационных часов должен быть единым. При расчете заработной платы должны учитываться все выплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты не могут входить в состав МРОТ.

Полагает, что расчет компенсационных выплат из размера оклада, который ниже МРОТ, нарушает его трудовые права и не соответствует положениям и нормам международного права, Конституции РФ и трудовому законодательству.

При установлении ему оклада значительно ниже МРОТ отсутствует реальное повышение заработной платы в два раза за часы работы, в условиях отклоняющихся от нормальных (праздничные, сверхурочные) как указано в ст. 152, 153 ТК РФ и на 40% за работу в ночное время.

Также указывает, что при расчете ночных часов от оклады установленного в размере 25% от МРОТ, 40% ночных выплат составляют фактически 10%. Расчет ночных часов должен производиться из 100% стоимости часа, то есть от установленного размера МРОТ.

11.08.2020 он обратился с письменным обращением к работодателю с просьбой привести его заработную плату в соответствие с действующим законодательством, на что получил письменный отказ (письмо от 28.08.2020).

Считает, что ответчик за период с 01.08.2019 по 31.07.2020 не доначислил и не выплатил ему заработную плату в размере 50627,41 руб., которую он просил суд взыскать с ответчика в его пользу. Также просил взыскать с ответчика в его пользу компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., расходы на оплату юридических услуг в размере 8000 руб.

С учетом уточненных в ходе рассмотрения гражданского дела исковых требований, просил взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с августа 2019 г. по декабрь 2020 г. в общей сумме 65379,45 руб., исходя из приведенного расчета, компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., расходы на оплату юридических услуг в размере 12000 руб.

Решением Анжеро-Судженского городского суда Кемеровской области от 21 апреля 2021 года постановлено: Взыскать с МКУ Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» в пользу Иваниченко С.А. недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с сентября 2019 по декабрь 2020 в сумме 57596,87 руб., компенсацию морального вреда в размере 3000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 8000 руб.

В удовлетворении исковых требований о взыскании с МКУ Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» в пользу Иваниченко С.А. недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с августа 2019 по декабрь 2020 в сумме 7782,58 руб., компенсации морального вреда в размере 7000 руб., расходов на оплату услуг представителя в размере 4000 руб. отказать.

В апелляционной жалобе представитель ответчика - Полякова Ю.А. просит решение суда изменить, уменьшив размер недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с сентября 2019 по декабрь 2020 до 13427,60 руб.

Указывает на несогласие с выводом суда о том, что оплата сверхурочной и ночной работы должна рассчитываться от МРОТ и ссылаясь на нормы права, полагает, что установление конкретного размера оплаты за сверхурочную работу законодательством РФ не установлен и является прерогативой работодателя. Расчет сверхурочной работы истца производится ответчиком исходя из оклада истца с учетом районного коэффициента, начисляются данные выплаты после доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (сверх МРОТ). Тем самым ответчик обеспечивает оплату сверхурочной работы в повышенном размере по сравнению с аналогичной работой, выполняемой в нормальных условиях. Приравнивание оклада к минимальному размеру оплаты труда является прямым нарушением судом первой инстанции норм материального права, в том числе постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Судом не учтен п. 3.6.7 Положения об оплате труда, которым предусмотрен порядок оплаты работы истца в ночное время.

Также, указывает на допущенные судом арифметические ошибки при расчете заработной платы истца за спорный период.

В апелляционной жалобе Иваниченко С.А. просит решение суда изменить и взыскать с ответчика в его пользу недоначисленную и невыплаченную ему заработную плату за период с августа 2019 по декабрь 2020 в сумме 65379,45 руб.; компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.; расходы на оплату юридических услуг в размере 12000 руб.

Полагает, что расчет суда не соответствует законодательству РФ за сентябрь 2019, в котором судом не начислен районный коэффициент; не учтены сверхурочные часы за 3 квартал 2020 в размере 16 час.

Также суд первой инстанции необоснованно отказал во взыскании в его пользу недоначисленной и невыплаченной заработной платы за август 2019 со ссылкой на ранее постановленное Анжеро-Судженского городским судом решение от 17.09.2019 по делу № 2-1113/2019, поскольку указанным решением заработная плата в его пользу взыскана за период - по 02.08.2019 (по август 2019, период нахождения его в отпуске). После выхода из отпуска 03.08.2019 им отработано 176 часов, указанные часы также рассчитаны ответчиком с нарушением законодательства.

Кроме того, считает заниженным размер компенсации морального вреда, судебных расходов.

Относительно апелляционной жалобы ответчика, возражал.

В суде апелляционной инстанции представитель МКУ Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» - Полякова Ю.А., действующая на основании доверенности от 27.05.2021, выданной сроком на три года, на доводах апелляционной жалобы настаивала, против апелляционной жалобы истца возражала.

Иваниченко С.А. поддержал поданную им апелляционную жалобу, против жалобы ответчика возражал.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов жалобы в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работодатель в свою очередь обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В силу ст. 135 ТК РФ 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.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) является вознаграждением 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).

Согласно ч. 1, 3 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч.1).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3).

В соответствии со ст. 148 ТК РФ 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.

Согласно ст. 149 ТК РФ 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.

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 (ст. 99 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК РФ, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Согласно ч. 3 ст. 104 ТК РФ нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Частью 1 ст. 152 ТК РФ установлена повышенная оплата сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). Положением данной нормы также предусмотрено, что 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.

Согласно ч. 3 ст. 152 ТК РФ работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

В силу положений ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ).

Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Письме Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 № 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени» указано, что при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 № 383/35 утверждены разъяснения «О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время».

Согласно данному Постановлению указанный в разъяснении порядок исчисления часовых тарифных ставок из дневных или месячных ставок (окладов) применяется во всех случаях, когда оплата труда работников (за работу в сверхурочное время и праздничные дни, за время перерыва для кормления ребенка, за время простоя и т.д.) производится исходя из часовой тарифной ставки.

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов в Постановлении от 27.12.1972 № 383/35 разъяснил, что часовые тарифные ставки для

определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

С учетом приведенных правовых норм для правильного разрешения настоящего спора необходимым является установление следующих обстоятельств: нормальная продолжительность рабочего времени за фактически отработанный истцом период; количество фактически отработанных истцом часов; количество часов, отработанных в ночное время, в нерабочие праздничные дни, из них сверхурочно; продолжительность учетного периода для определения количества сверхурочного времени. В случае, если количество фактически отработанных часов превышает нормальную продолжительность рабочего времени за учетный период, а также если имела место работа в нерабочие праздничные дни, суду следовало установить, произведена ли работодателем их оплата согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов работодателя.

В Постановлении Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1, 3 ст. 133, а также ч. 1, 2, 3, 4, 11 ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» разъяснено, что заработная плата работника кроме тарифной ставки, оклада (должностного оклада) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) имеют цель компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов. Включение этих выплат в состав заработной платы обусловлено наличием таких факторов (производственных, климатических и т.п.), которые характеризуют трудовую деятельность работника. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.

Согласно п. 3.1 Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» заработная плата работников отдела хозяйственного обслуживания включает оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

Согласно п. 3.2. Положения заработная плата работника отдела хозяйственного обслуживания, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

В случае если заработная плата работника отдела хозяйственного обслуживания, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

Согласно п. п. 3.6.1., 3.6.2., 3.6.6., 3.6.7. Положения к выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением; иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников отдела хозяйственного обслуживания в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

Выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в следующих размерах: за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, за который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания; оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов

части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели; оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Пунктом 3.7 Положения установлен Порядок и условия выплат стимулирующего характера, к которым относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы; выплаты (надбавки) за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе положения о стимулировании и премировании работников Учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Судом первой инстанции установлено и следует из материалов дела, что на основании приказа о приеме работника на работу от 29.12.2018 № ..., с 29.12.2018 истец принят в Муниципальное казенное учреждение Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры»

На основании приказа, трудового договора от 29.12.2018, дополнительных соглашений к трудовому договору от 16.04.2019, истцу установлены: режим работы согласно графику выходов ..., должностной оклад в размере ... руб. в месяц, с марта ... руб. в месяц, с

января 2020 в размере ... руб., районный коэффициент 30%, надбавка за выслугу лет 20%, также предусмотрена повышенная оплата за работу в ночное время 40% от должностного оклада, праздничные дни 2-я оплата (л.д. 86, 87-94 т. 1). С 01.01.2019 на основании Приказа от 29.01.2019 № ... установлены надбавки за выслугу лет (л.д. 95-96 т. 1), на основании Приказа № ... от 29.12.2020 установлены стимулирующие выплаты (л.д. 163-164 т. 1)

За фактически отработанное истцом время августа 2019 по декабрь 2020 (включительно) начисленная заработная плата истцу составила ... руб., которая ему была выплачена, что подтверждено представленными судебной коллегии и приобщенными к материалам дела в соответствии с п. 43, 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции».

Согласно вступившему в законную силу решению Анджеро-Судженского городского суда с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда решению от 17.09.2019, за период с января 2019 по август 2019 в пользу истца с ответчика взыскана недоначисленная и невыплаченная заработная плата в размере ... руб. Указанными судебными актами, установлен порядок расчета заработной платы истца, подход при его исчислении, указано на невозможность включения в состав заработной платы работника не превышающей МРОТ надбавок за выслугу лет, которая носит стимулирующий характер, доплат за выполнение истцом работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, сформулированной в Постановлении от 21.12.2011 № 30-П, признание преюдициального значения судебного решения, будучи направленным на обеспечение стабильности и общеобязательности судебного решения, исключение возможного конфликта судебных актов, предполагает, что факты, установленные судом при рассмотрении одного дела, принимаются другим судом по другому делу в этом же или ином виде судопроизводства, если они имеют значение для разрешения данного дела.

Таким образом, исходя из заявленных истцом требований, периода задолженности о которой указывает истец, судебная коллегия с учётом установленных вступившими в законную силу судебными актами обстоятельств, имеющих значение для дела и подтверждённых исследованными в судебном заседании относимыми и допустимыми доказательствами, не может согласиться с выводами суда о расчете недоначисленной и невыплаченной заработной платы истцу в размере ... руб., исходя из МРОТ в отношении всех компенсационных выплат, а также исходя из определенного судом периода задолженности с сентября 2019 по декабрь 2020, поскольку, доказательств выплаты истцу заработной платы в полном объеме, исходя из приведенных выше норм права за август 2019 не представлено.

Решением Анджеро-Судженского городского суда от 17.09.2019 с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 14.07.2020 в пользу истца взыскана недоначисленная заработная плата – по август 2019, август 2019 включительно в расчет заработной платы включен не был, что следует из указанных судебных актов, пояснений сторон спора. При таких данных выводы суда первой инстанции об отказе истцу в удовлетворении исковых требований за период августа 2019 являются необоснованными, а доводы жалобы истца в данной части заслуживают внимания.

Также, заслуживают внимание и доводы жалобы стороны ответчика о нарушениях, допущенных судом при расчете недоначисленной и невыплаченной заработной платы, наличии арифметических ошибок, определения размера доплат за работу в ночное время, исходя из МРОТ, что противоречит положениям ст. 154 ТК РФ, Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554, Положению об оплате труда (п. 3.6.7).

Исходя из представленных в материалы дела расчетных листов (л.д. 34-35, 143 т. 1), платежных поручений на перечисление заработной платы с августа по декабрь 2019 и с января по декабрь 2020, Справки от 06.10.2021 о начисленной и выплаченной заработной плате Иваниченко С.А. за период с августа 2019 по декабрь 2020, приобщенных к материалам дела в соответствии с п. 43, 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции» истцу начислена выплачена заработная плата в размере ... руб., которая рассчитана без учета того, что в отдельные месяцы спорного периода истец работал сверхурочно, в ночное время, в праздничные дни, при этом доплаты за работу в таких условиях, т.е. в условиях отклоняющихся от нормальных с учетом районного коэффициента 1,3, а также надбавка за выслугу лет, которая относится к стимулирующим выплатам, подлежали начислению с оплатой сверх МРОТ.

Таким образом, исходя из приведенных выше норм права, учитывая установленные вступившим в законную силу решением Анджеро-Судженского городского суда с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда решению от 17.09.2019 обстоятельства, порядок и подход исчисления заработной платы, за предшествующий период – до августа 2019, позицию Конституционного Суда РФ, сформулированной в Постановлении от 21.12.2011 № 30-П, истцу подлежала начислению и выплате заработная плата в следующем порядке и размере: ...

Кроме того, доплата за сверхурочную работу, исходя учетного периода для расчета сверхурочной работы 3 месяца составит за первый квартал 2020 года ... руб., из расчета отработанных сверхурочных часов 40, за второй квартал ... руб. из расчета отработанных сверхурочных часов 34, за третий квартал ... руб. из расчета отработанных сверхурочных часов 16 (л.д. 165 т. 1).

При таких данных ответчик совокупно за период с августа 2019 по декабрь 2020 включительно должен был произвести истцу выплату заработной платы в размере ... руб., тогда как выплата произведена в размере ... руб., соответственно размер недоначисленной заработной платы составит ... руб.

При таких обстоятельствах решение суда подлежит отмене в части взысканной судом первой инстанции недоначисленной и невыплаченной заработной платы с сентября 2019 по декабрь 2020 и отказа во взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с августа 2019 по декабрь 2020, с принятием по делу в данной части нового решения об удовлетворении требований истца в размере ... руб.

Как разъяснено в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Установив факт нарушения трудовых прав истца, суд первой инстанции в силу ст. 237 ТК РФ, пришел к выводу о том, что истцу был причинен моральный вред, размер которого определен в размере 3000 руб., при заявленном размере 10000 руб.

Судебная коллегия, исходя из доводов апелляционной жалобы, обстоятельств спора, приходит к выводу, что определенный судом размер компенсации морального вреда не в полной мере отвечает требованиям разумности и справедливости, является заниженным. Суд первой инстанции, устанавливая компенсацию морального вреда в размере 3000 руб., подлежащую взысканию с ответчика, ограничился формальным приведением нормативных положений, регулирующих вопросы компенсации морального вреда и определения размера такой компенсации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и ссылкой на общие принципы определения размера компенсации морального вреда, закрепленные в названных нормативных положениях, однако неправильно применил их к спорным отношениям.

Учитывая характер спора, касающегося нарушения трудовых прав истца, поведение ответчика, который на протяжении длительного времени (1 год 5 мес.), несмотря на наличие вступивших в законную силу судебных актов, которыми установлен порядок и подход начисления заработной платы истцу, указано на наличие неправомерного исчисления ответчиком заработной платы и которые обязательны для исполнения, продолжает начислять истцу заработную плату с нарушением норм трудового законодательства, а истец в связи с этим в полной мере, своевременно не получает законное вознаграждение за труд, достойное материальное обеспечение в связи с чем, безусловно испытывает нравственные страдания, переживания. Таким образом, учитывая приведенное выше, а также возраст ответчика, состояние его здоровья и степень перенесенных им страданий, полагает, что заявленные истцом требования о компенсации морального вреда в размере 10000 руб. чрезмерно завышенными не являются и подлежат удовлетворению в полном объеме.

Вместе с тем, доводы апелляционной жалобы истца о заниженном размере судебных расходов, судебная коллегия отклоняет, поскольку, определяя размер, подлежащей возмещению суммы расходов по оплате юридических услуг, суд учел требования разумности, справедливости и обоснованно пришел к выводу о взыскании указанных расходов в размере 8000 руб., что соответствует категории дела, работе проделанной представителем истца при составлении искового заявления, уточненного искового заявления (л.д. 3, 131 т. 1).

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Анжеро-Судженского городского суда Кемеровской области от 21 апреля 2021 года в части взыскания недоначисленной и невыплаченной заработной платы с сентября 2019 года по декабрь 2020 года и отказа во взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с августа 2019 года по декабрь 2020 года в сумме 7782,58 руб., компенсации морального вреда, отменить.

Принять в отмененной части новое решение.

Взыскать с МКУ Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры» в пользу Иваниченко С.А. недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с августа 2019 года по декабрь 2020 года включительно в сумме 14234,12 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.

В остальной части решение суда оставить без изменения.

Председательствующий А.В. Карасовская

Судьи Ю.А. Пискунова

Н.А. Савинцева

Мотивированное апелляционное определение в окончательной форме изготовлено 25.10.2021 года