



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 3-В11-4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 апреля 2011 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А.,
судей Гуляевой Г.А., Назаровой А.М.
рассмотрела в судебном заседании 8 апреля 2011 г. по надзорной жалобе Морозовой Т. [REDACTED] В. [REDACTED] на решение Интинского городского суда Республики Коми от 3 августа 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 23 сентября 2010 г. дело по иску Морозовой Т. [REDACTED] В. [REDACTED] к Муниципальному медицинскому лечебно-профилактическому учреждению « [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] » о перерасчёте заработной платы, взыскании недополученных сумм заработной платы, индексации, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Морозова Т.В. обратилась в суд с иском к Муниципальному медицинскому лечебно-профилактическому учреждению [REDACTED] [REDACTED] о перерасчёте заработной платы, взыскании недополученных сумм заработной платы, индексации, компенсации морального вреда

В обоснование своих требований истец указала на то, что она работает в учреждении ответчика с должностным окладом [REDACTED] рублей. Принимая во внимание повышение минимального размера оплаты труда, её оклад подлежал увеличению. Нарушение трудовых прав работника на получение соответствующего вознаграждения за труд повлекло причинение истце морального вреда в размере [REDACTED] рублей.

Ответчик иск не признал.

Решением Интинского городского суда Республики Коми от 3 августа 2010г. в удовлетворении исковых требований Морозовой Т.В. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 23 сентября 2010 г. решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Морозова Т.В. просит состоявшиеся по делу судебные постановления отменить и передать дело на новое рассмотрение в ином составе судей.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 18 января 2011 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 2 марта 2011 г. надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, в суд не явились. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в отсутствие сторон на основании части 2 статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Проверив законность обжалуемых судебных постановлений, а также материалы дела, обсудив обоснованность доводов надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит, что надзорная жалоба подлежит удовлетворению, а состоявшиеся по делу судебные постановления подлежат отмене по следующим основаниям.

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

При рассмотрении настоящего дела судом были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Как видно из материалов дела и установлено судом, Морозова Т.В. работает в Муниципальном медицинском лечебно-профилактическом учреждении [REDACTED] медсестрой и санитаркой. Оклад медсестры составляет [REDACTED] руб., оклад санитарки – [REDACTED] руб.

Оставляя без удовлетворения исковые требования Морозовой Т.В. о взыскании с ответчика разницы между окладами медсестры и санитарки до установленного на момент разрешения спора в суде минимального размера

оплаты труда (4 330 руб.), суд в решении правильно указал на ошибочность довода истицы о незаконности установления окладов работника ниже минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации была исключена часть 2, которая определяла минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала на то, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 1 сентября 2007 г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действующей в настоящее время частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ) установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Часть первая статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и даёт понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата, включающая в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем, в решении суда сделан неправильный вывод о том, что заработная плата Морозовой Т.В. не может быть меньше минимального размера оплаты труда, включая начисленные к ней районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В силу главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (статья 7, часть 2 Конституции Российской Федерации); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 37, часть 3).

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Часть третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что 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.

При этом согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (статья 7).

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (статья 22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132); основные государственные гарантии по оплате труда работника (статья 130); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (статья 146).

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (части 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статьи 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму

рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации находятся в особенной части Кодекса; устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда; не были изменены законодателем при внесении изменений в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Это обстоятельство судом не учитывалось, а довод истицы о том, что её заработная плата без районного коэффициента и северной надбавки работодателем установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда, не проверялся.

Между тем, этот довод имеет юридическое значение для правильного разрешения возникшего спора и был подтверждён истицей документально. Согласно представленной справке о заработной плате Морозовой Т.В. по должности санитарки размер её заработной платы меньше установленного законом минимального размера оплаты труда (л.д. 14).

При указанных обстоятельствах дела состоявшиеся по делу судебные постановления законными быть признаны не могут и подлежат отмене.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и проверить обоснованность довода истицы о том, что её заработная плата без учёта районного коэффициента и северной надбавки работодателем незаконно была установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда.

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

определила:

решение Интинского городского суда Республики Коми от 3 августа 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 23 сентября 2010 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

Председательствующий:

Судьи:

