



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 3-В11-16

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

24 июня 2011 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего
судей

Горохова Б.А.
Назаровой А.М., Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Гафаровой Е.А. к МУ «Печорская ЦРБ» о перерасчете заработной платы, взыскании недоначисленной заработной платы, индексации, процентов в связи с несвоевременной выплатой денежных сумм, компенсации морального вреда, судебных расходов,

по надзорной жалобе Гафаровой Е.А. на решение Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 18 ноября 2010 года, которым в удовлетворении требований Гафаровой Е.А. отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

У С Т А Н О В И Л А:

Гафарова Е.А. обратилась в суд с названным иском, мотивируя свои требования тем, что работает в учреждении ответчика с должностным окладом в размере [] руб. В связи с повышением минимального размера оплаты труда до 4330 руб., её оклад подлежал увеличению, однако увеличен не был. Считала, что работодатель неправомерно производит ей начисление заработной платы исходя из сумм должностного оклада, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Решением Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010 года в удовлетворении требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 18 ноября 2010 года указанное решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Гафаровой Е.А., поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, ставится вопрос об отмене решения Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010 года и определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 18 ноября 2010 года.

По результатам изучения доводов надзорной жалобы дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 13 мая 2011 года надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании суда надзорной инстанции – Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации стороны, извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде надзорной инстанции, не явились. На основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив обоснованность доводов надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит судебные постановления подлежащими отмене, а надзорную жалобу – удовлетворению.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса РФ 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 невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Гафарова Е.А. работает в МУ «Печорская центральная районная больница» в качестве [REDACTED] с должностным окладом в размере [REDACTED] руб. Кроме того, истцу начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты, в том числе районный коэффициент в размере 30% от заработной платы и северная надбавка – 80% от заработной платы.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 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 года также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако, действующей в настоящее время частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 года № 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 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) 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 (статья 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.

Разрешая спор, суд правильно указал на ошибочность довода истца о незаконности установления окладов работника ниже минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем, Судебная коллегия полагает, что вывод суда о том, что заработная плата Гафаровой Е.А. не может быть меньше минимального размера оплаты труда, включая начисленные к ней районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, основан на неверном толковании и применении норм материального права.

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 3 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 № 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 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 и 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 истца 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, данный довод имеет юридическое значение для правильного разрешения возникшего спора.

Как следует из материалов дела, в период с 1 января 2009 года заработная плата истца составляла не менее [REDACTED] руб. с учетом районного коэффициента – 30 % от заработной платы, северной надбавки - 80 % от заработной платы и других стимулирующих выплат при минимальном размере оплаты труда 4330 руб. в месяц согласно Федеральному закону от 24 июня 2008 года № 91-ФЗ.

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

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает судебные постановления незаконными, принятыми с существенным нарушением норм материального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим судебные постановления подлежат отмене, а дело – направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010 года, определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 18 ноября 2010 года отменить, передать дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи