

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: данное определение имеет N 88-11613/2023, а не N 88-11631/2023.

## ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 7 июня 2023 г. N 88-11631/2023

УИД 11RS0008-01-2021-002960-09

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Козловой Е.В.,

судей Лепской К.И., Смирновой О.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-209/2022 по иску З. к Управлению образования администрации муниципального района "Сосногорск" о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов по кассационной жалобе З. на решение Сосногорского городского суда Республики Коми от 7 октября 2022 г. и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 26 января 2023 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Смирновой О.В., судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

З. обратилась в суд с иском к Управлению образования администрации муниципального района "Сосногорск", просила взыскать задолженность по заработной плате за сверхурочную работу и доплату за совмещение должности дворника за период с 2017 года по июнь 2021 года в размере 79 986,58 руб., компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы за период с 1 июля 2017 г. по 6 декабря 2021 г. 33 151,83 руб., расходы на оплату бухгалтерских услуг 5 000 руб., компенсацию морального вреда 100 000 руб.

Решением Сосногорского городского суда Республики Коми от 7 октября 2022 г., оставленным без изменения апелляционным [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 26 января 2023 г., исковые требования З. удовлетворены частично, с ответчика в пользу З. взысканы компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы за 2020 год 809,77 руб., компенсация морального вреда 15 000 руб., расходы на оплату бухгалтерских услуг 1 706,67 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

В кассационной жалобе З. ставится вопрос об отмене судебных постановлений.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно [части 1 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - Гражданский процессуальный кодекс) основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда,

содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений ([часть 3 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса](#)).

Такие нарушения допущены судами.

Судом при рассмотрении дела установлено, что З. на основании заключенного с Управлением образования администрации муниципального района "Сосногорск" трудового договора от 24 января 2017 г. N 4 осуществляла трудовую деятельность в качестве уборщицы общежития.

Приказом от 13 июня 2017 г. N 45-к З. переведена на должность сторожа (вахтера) общежития отдела материально-технического снабжения, с ней заключено дополнительное соглашение к трудовому договору. Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией сторожа общежития материально-технического снабжения, что следует из пунктов 1, 2 дополнительных соглашений.

Из представленных приказов следует, что работнику установлена 36-часовая рабочая неделя, сменный режим работы по графику, с суммированным учетом рабочего времени и учетным периодом равному году.

Согласно пункту 2.7 должностной инструкции сторож содержит территорию, прилегающую к проходной и эвакуационным выходам здания общежития, в надлежащем состоянии (уборка снега, листья, грязь и мусора).

С должностной инструкцией З. ознакомлена 28 декабря 2017 г.

С 26 июня 2021 г. З. уволена на основании приказа от 22 июня 2021 г. N 54-к в связи с сокращением численности штата.

Из материалов проверки Ухтинского отдела Государственной инспекции труда в Республике Коми следует, что З. за 2018-2020 годы сверхурочная работа (при суммированном учете рабочего времени и учетном периоде год) не оплачена в полном объеме. При этом, работодателем проведена проверка правильности расчетов и установлено, что истцу не оплачена в установленном порядке сверхурочная работа в общем количестве 374 час., в том числе в 2018 году - 96 час., за 2019 год - 120 час., 2020 год - 158 час. В этой связи работодателем произведено начисление оплаты за сверхурочную работу в общем размере 34 968,89 руб., в том числе за 2018 год - 8 622,72 руб., 2019 год - 11 210,4 руб., 2020 год - 15 135,77 руб., что отражено в расчетном листке за июнь 2021 г. Выплата указанных сумм произведена 24 июня 2021 г., что подтверждается платежной ведомостью от 24 июня 2021 г.

Постановлением Государственной инспекции труда в Республике Коми от 6 августа 2021 г. ответчик привлечен к административной ответственности по [части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях](#).

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции, руководствуясь [частью второй статьи 22, статьями 99, 136, 152, 236, 237, 392 Трудового кодекса Российской Федерации](#) (далее - Трудовой кодекс), разъяснениями, данными в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2014 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2014 г. N 2), установив факт привлечения истца к сверхурочной работе, оплата за которую в установленном порядке не

осуществлялась, принимая во внимание последующие действия работодателя по начислению и оплате сверхурочных работ за 2018-2020 годы в общем размере 34 968,89 руб., исходил из наличия оснований для взыскания компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы за 2020 год, применяя по ходатайству ответчика годичный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о неполной выплате заработной платы, указывая на отсутствие уважительности причин пропуска срока.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, суд первой инстанции взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в присужденном размере с учетом фактических обстоятельств дела, степени вины ответчика, длительности нарушения прав работника, принципа разумности и справедливости.

Отказывая в удовлетворении исковых требований в части доплаты за совмещение должности дворника за период с июня 2017 года по июнь 2021 года, суд первой инстанции указал, что обязанности по уборке и содержанию территории в надлежащем состоянии прямо предусмотрены должностной инструкцией сторожа (вахтера), требования которой обязательны для выполнения работником согласно условиям трудового договора.

Соглашаясь с выводами суда первой инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми указала на отсутствие оснований полагать, что имело место совмещение должности сторожа с должностью дворника, поскольку истец выполняла должностные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией сторожа общежития материально-технического снабжения, за содержание территории в надлежащем санитарном состоянии работнику выплачивались ежемесячно премии от 30 до 50 процентов от оклада, премии по итогам года.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы суда об отказе доплаты за совмещение должностей основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Трудовые отношения согласно положениям [части первой статьи 16](#) Трудового кодекса возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами ([абзац второй части первой статьи 21](#) Трудового кодекса).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров ([абзац второй части второй статьи 22](#) Трудового кодекса).

[Часть первая статьи 56](#) Трудового кодекса определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены [статьей 57](#) Трудового кодекса,

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

В силу [абзаца третьего части второй статьи 57](#) Трудового кодекса обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Должностная инструкция является документом, содержащим весь перечень трудовых обязанностей работника. Разрабатывая должностную инструкцию, работодатель должен учитывать требования положений Квалификационного [справочника](#) профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102 (далее - Квалификационный справочник профессий рабочих), а также Тарифно-квалификационных [характеристик](#) по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. N 31 (далее - Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих).

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании доплаты за совмещение должности сторожа с должностью дворника, суд сослался на пункт 2.7 должностной инструкции сторожа, указывая на обязательный характер ее выполнения работником согласно условиям трудового договора.

Суд апелляционной инстанции, несмотря на доводы апелляционной жалобы истца, в нарушение [статьи 327.1](#) Гражданского процессуального кодекса, не проанализировал на предмет соответствия трудовой функции сторожа общежития, определенной локальным нормативным актом работодателя - должностной инструкцией сторожа (вахтера), положениям Квалификационного справочника профессий рабочих, Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, согласно которым работа сторожа (вахтера), 1-й разряд, предполагает проверку целостности охраняемого объекта совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем, доклад о выявленных неисправностях, не позволяющих принять объект под охрану, дежурство в проходной предприятия, сверку соответствующих документов с фактическим наличием груза, открывание и закрывание ворот, прием и сдачу дежурства с соответствующей записью в журнале, содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии.

В свою очередь, работа дворника предполагает уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению, промывку уличных урн, очистку от мусора, поливку дворов, мостовых и тротуаров, наблюдение за своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, поддержание чистоты в местах общего пользования.

При установлении обстоятельств выполнения работником дополнительной работы по иной должности, не обусловленной трудовым договором, суд должен был руководствоваться положениями [статьи 151](#) Трудового кодекса, предусматривающей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществление работнику доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) настоящего Кодекса).

Кроме того, заслуживают внимания доводы кассационной жалобы относительно выводов суда о пропуске срока обращения в суд по требованиям о неполной выплате заработной платы со ссылкой на доказательства уважительности причин пропуска - обращение в Ухтинский отдел Государственной инспекции труда в Республике Коми, которому не дана оценка ни одним из нижестоящих судов.

Согласно [части второй статьи 392](#) Трудового кодекса за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [пункте 5](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений [статьи 392](#) Трудового кодекса в системной взаимосвязи с требованиями [статьи 2](#) (о задачах гражданского судопроизводства), [56, 67, 71](#) (о доказательствах и доказывании, оценке доказательств) Гражданского процессуального кодекса суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении работнику пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Данные требования закона судами не соблюдены.

Допущенные судом нарушения норм права могут быть исправлены только посредством отмены судебного постановления суда апелляционной инстанции, обязанного в силу [части 1 статьи 327.1](#) Гражданского процессуального кодекса при рассмотрении дела оценить имеющиеся в деле доказательства и правильно применять материальный закон.

Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции после отмены судебного акта судом кассационной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела, их юридическую квалификацию ([пункт 37](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции").

Вместе с тем, суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное, с учетом всех установленных обстоятельств и с соблюдением требований закона разрешить заявленные требования.

Руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 26 января 2023 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

---