Судебная практика о взыскании доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и ночные часы.

В российской судебной системе сложилась устойчивая судебная практика, когда суды при взыскании в пользу работников оплаты выходных и нерабочих праздничных дней, а также при взыскании оплаты сверхурочной работы и оплату труда в ночное время, руководствуясь ст 152, 153 и 154 Трудового кодекса РФ - до недавнего времени - производили расчеты исходя исключительно только из размеров оклада, ставки, сдельных расценок без учета компенсационных и стимулирующих выплат (премий, надбавок), предусмотренных установленной на предприятии системой оплаты труда.

В связи с принятием Постановления Конституционного суда РФ № 26-П от 28 июня 2018 г. была изменена судебная практика по указанному вопросу, на этот факт следует обратить внимание при проверке правильности начисления работникам указанных доплат.

По данному делу заявители ранее обращались в суды с исками о взыскании оплаты выходных и нерабочих праздничных дней с учетом всех надбавок, доплат, премий, однако суды всех инстанций производили расчет исходя из голого оклада, не принимали во внимание доводы истцов и подтвердили правоту работодателя, но Конституционный Суд РФ с этим не согласился и указал на неправильное толкование судами нормы статьи 153 ТК РФ.

Конституционный суд РФ указал, что

«ч. 1 ст. 153 ТК РФ, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Иное понимание данной нормы приводило бы к утрате реального содержания гарантии повышенной оплаты труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым - к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права работника на справедливую заработную плату. Более того, вопреки конституционному принципу равенства, который в сфере оплаты труда означает не только необходимость обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, но и недопустимость применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении, работники, выполнявшие работу в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполнял аналогичную работу в обычный рабочий день (т.е. в нормальных условиях), при этом работники, системы оплаты труда которых не ограничиваются установлением лишь тарифной части заработной платы (оклада, должностного оклада), при выполнении работы в выходной или нерабочий праздничный день фактически приравнивались бы с точки зрения оплаты

их труда к лицам, чей труд оплачивается исключительно путем выплаты фиксированного оклада (должностного оклада).

Соответственно, при привлечении работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.»

Из этого толкования закона следует, что при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день в оплату их труда за работу в такие дни наряду с тарифной частью заработной платы должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, по такому же принципу необходимо расчитывать оплату сверхурочных работ, а также оплату работ в ночное время.

По этой категории дел уже есть судебная практика, решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 06 марта 2019 г. (дело 2-1708/2019) суд взыскал доплату за работу в выходные и праздничные дни применил Постановление КС РФ № 26-П.

Проведение государственной экспертизы в целях восстановления работникам компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

С момента вступления в силу закона 426-ФЗ о специальной оценке условий труда прошло уже более 4 лет, и в настоящее время предприятия-работодатели повсеместно провели и проводят спецоценку, часто занижая класс вредности и уменьшая размеры компенсационных выплат, которые ранее работники получали за работу во вредных условиях труда.

Одним из способов восстановления ранее получаемых работниками льгот за работу во вредных условиях труда является обращение с исков в суд о признании незаконными и отмене результатов спецоценки. В результате удовлетворения иска действие локальных актов работодателя по спецоценке прекращается и вступает в силу ранее действующие акты работодателя, которыми были установлены интересующие работника компенсации за вредные условия труда.

Для того, чтобы максимально обезопасить истцов от отрицательного исхода дела рекомендуем предварительно профессиональным союзам обратиться в Департамент по труду и занятости населения Свердловской области с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда но конкретным рабочим местам.

Если после проведения экспертизы выданный Департаментом акт государственной экспертизы будет содержать выводы о несоответствии проведенной работодателем

спецоценки закону 426 О специальной оценке условий труда и Методике проведения спецоценки, то данный документ дает право обратиться в суд с иском. Профсоюз должен известить работника о результатах государственной экспертизы и о нарушении его трудовых прав.

На принятие решения для подачи исков в суд у профсоюза и работников есть 3 месяца, по истечении этого срока суд может применить ст. 392 ТК РФ пропуск срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового срока.

Важно помнить, что иск в суд должен быть подан по точно таким же основаниям, которые указаны в акте госэкспертизы.

Никакие дополнительные основания признания незаконной результатов спецоценки не должны заявляться в иске, для того чтобы суд не смог применить пропуск срока обращения в суд (3 месяца), если ответчик заявит в суде о пропуске истцом этого срока.

В этом случае момент, когда работник узнал о нарушении своего права, будет исчисляться с момента получения работником от профсоюза информации, содержащейся в акте государственной экспертизы.