

МУРМАНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 5 октября 2022 г. N 33-2830-2022**

УИД: 51RS0002-01-2022-001388-82

Судья Романюк С.О.

Судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда в составе:

председательствующего Морозовой И.Ю.

судей Свиридовой Ж.А.

Брандиной Н.В.

при секретаре Б.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-1268/2022 по иску С.А.В. к акционерному обществу "Нордград" о взыскании задолженности по заработной плате

по апелляционной жалобе С.А.В. на решение Первомайского районного суда города Мурманска от 17 июня 2022 г.

Заслушав доклад судьи Брандиной Н.В., выслушав объяснения представителя С.А.В. - Т., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, возражения относительно доводов жалобы представителя акционерного общества "Нордград" - С.А.А., судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда

установила:

С.А.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее - АО) "Нордград" о взыскании задолженности по заработной плате.

В обоснование заявленных требований С.А.В. указал, что в период с 4 сентября 2020 г. по 30 ноября 2021 г. работал в АО "Нордград" в должности начальника участка на строительном объекте "Кольская ВЭС", расположенном на 78 км Серебрянского шоссе Кольского района Мурманской области.

За выполнение трудовых обязанностей истцу выплачивалась заработная плата, начисление которой производилось без учета районного коэффициента и полярной надбавки за работу в районах Крайнего Севера, чем нарушены его права на получение заработной платы в установленном законом размере.

Уточнив исковые требования, С.А.В. просил суд взыскать с ответчика АО "Нордград" в свою пользу сумму невыплаченных полярных надбавок и районного коэффициента в размере 931248 рублей, компенсацию за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 166689 рублей 07 копеек, проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 185953 рубля 94 копейки, компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей, судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 70000 рублей.

Судом постановлено решение, которым С.А.В. отказано в удовлетворении иска.

В апелляционной жалобе С.А.В. просит решение суда отменить, принять по делу новое решение, которым исковые требования удовлетворить.

В обоснование жалобы указывает, что трудовой договор он заключил в городе Мурманске, где зарегистрирован и постоянно проживает, а не в городе Санкт-Петербурге. В командировки по поручению ответчика не направлялся, поскольку выполнял постоянную трудовую функцию на территории Мурманской области. Обращает внимание, что из 23 приказов о направлении в командировку им были подписаны всего 2.

Ссылаясь на положения статей 8, 9, 146, 313, 315 Трудового кодекса Российской Федерации, преамбулу Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", приводит доводы о том, что поскольку основным назначением районного коэффициента, процентной надбавки и дополнительного отпуска является компенсация повышенных затрат труда в особых климатических условиях, то ответчик, принимая во внимание место фактического выполнения работником трудовых обязанностей, обязан был начислять и выплачивать заработную плату с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

По мнению подателя жалобы, суд не установил наличие у него фактического места работы по месту нахождения ответчика, содержала ли выполняемая им работа признаки командировки. Судом не рассматривался вопрос о неверной квалификации трудовых отношений самим ответчиком.

Не соглашается с выводом суда о пропуске срока обращения в суд по требованиям за период с сентября 2020 г. по январь 2021 г., поскольку о нарушении своих прав он узнал только после увольнения и полного расчета.

Указывает, что положения статей 116, 321 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие обязанность работодателя предоставлять дополнительный отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера, не содержат условий ни о месте нахождения работодателя, ни о месте заключения договора, ни иных условий, кроме как непосредственное осуществление работы в указанных районах и местностях.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу представитель АО "Нордград" М. просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

В судебное заседание суда апелляционной инстанции не явился истец С.А.В., извещенный о времени и месте рассмотрения дела в установленном законом порядке.

Судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда, руководствуясь частью 3 статьи 167 и частью 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося в судебное заседание лица, поскольку его неявка не препятствует рассмотрению дела.

В соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений относительно жалобы, судебная коллегия не усматривает оснований к отмене постановленного по делу решения по доводам апелляционной жалобы.

На основании статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных

непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с названным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абзацы первый, шестой части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 (часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

При разрешении споров работников и работодателей по поводу наличия задолженности по заработной плате подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, а также условия трудового договора.

На основании части второй статьи 146, статьи 315 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации (статья 316 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании статьи 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 10 настоящего Закона для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей приравненных к ним, в которых производится выплата процентной надбавки за стаж работы, утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029, согласно которому Мурманская область относится к районам Крайнего Севера.

Как установлено судом и следует из материалов дела, С.А.В. с 4 сентября 2020 г. на основании трудового договора работал в АО "Нордград" в подразделении "Дорожное строительство" в должности производитель работ (прораб) в строительстве.

Пунктом 1.2 трудового договора от 4 сентября 2020 г. предусмотрено, что местом работы работника является АО "Нордград", г. Санкт-Петербург.

Согласно выписке из ЕГРЮЛ от 23 марта 2022 г. местом нахождения и адресом АО "Нордград" является:..., сведения о наличии филиалов, в том числе в городе Мурманске, отсутствуют.

В соответствии с условиями заключенного с истцом трудового договора от 4 сентября 2020 г., приказом о приеме С.А.В. на работу от 4 сентября 2020 г. N *, штатным расписанием, истцу установлен должностной оклад в размере 60000 рублей в месяц (пункты 1.1., 3.1 трудового договора).

Разделом 3 трудового договора "Условия оплаты труда" выплата районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не предусмотрены.

Согласно пункту 4.2 трудового договора работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

Пунктом 6.4 должностной инструкции производителя работ (прораба) (в строительстве), утвержденной 3 февраля 2016 г., с которой истец ознакомлен 4 сентября 2020 г., предусмотрено, что в связи с производственной необходимостью работник обязан выезжать в служебные командировки (в том числе местного значения).

Приказом генерального директора АО "Нордград" от 4 сентября 2020 г. N * С.А.В. направлен в командировку в г. Мурманск сроком на 27 календарных дней с 4 сентября 2020 г. по 3 октября 2020 г. с целью выполнения дорожно-строительных работ на объекте. С данным приказом истец ознакомлен 4 сентября 2020 г.

В последующем в связи с производственной необходимостью срок командировки неоднократно продлевался приказами: от 30 сентября 2020 г. N * на период с 4 сентября 2020 г. по 30 октября 2020 г., от 2 ноября 2020 г. N * на период с 2 ноября 2020 г. по 30 ноября 2020 г., от 30 ноября 2020 г. N * на период с 2 ноября 2020 г. по 30 декабря 2020 г., от 7 января 2021 г. N * на период с 7 января 2021 г. по 31 января 2021 г., от 1 февраля 2021 г. N * на период с 7 января 2021 г. по 15 февраля 2021 г., от 16 февраля 2021 г. N * на период с 7 января 2021 г. по 28 февраля 2021 г., от 1 марта 2021 г. N * на период с 1 марта 2021 г. по 15 марта 2021 г., от 16 марта 2021 г. N * на период с

1 марта 2021 г. по 31 марта 2021 г., от 1 апреля 2021 г. N * на период с 1 марта 2021 г. по 15 апреля 2021 г., от 16 апреля 2021 г. N * на период с 1 марта 2021 г. по 30 апреля 2021 г., от 30 апреля 2021 г. N * на период с 1 марта 2021 г. по 15 мая 2021 г., от 14 мая 2021 г. N * на период с 1 марта 2021 г. по 31 мая 2021 г., от 1 июня 2021 г. N * на период с 1 июня 2021 г. по 15 июня 2021 г., от 16 июня 2021 г. N * на период с 1 июня 2021 г. по 30 июня 2021 г., от 1 июля 2021 г. N * на период с 1 июня 2021 г. по 15 июля 2021 г., от 16 июля 2021 г. N * на период с 1 июня 2021 г. по 30 июля 2021 г., от 1 сентября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 15 сентября 2021 г., от 15 сентября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 30 сентября 2021 г., от 1 октября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 15 октября 2021 г., от 15 октября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 31 октября 2021 г., от 1 ноября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 15 ноября 2021 г., от 16 ноября 2021 г. N * на период с 30 августа 2021 г. по 30 ноября 2021 г.

Судом установлено, что оплата спорного периода работы истца произведена ответчиком как служебная командировка, что подтверждается представленными в дело платежными поручениями, реестрами на выплату суточных за период с 4 сентября 2020 г. по 30 ноября 2021 г. общей в сумме 289800 рублей, копиями табелей учета рабочего времени с буквенным кодом "К" - "Служебная командировка".

Согласно расчетным листкам, получение которых путем направления на электронную почту истец не оспаривал, начисление заработной платы произведено без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера, при этом расчет произведен исходя из оплаты по среднему заработку, с учетом премии, командировочных расходов, доплаты за опасные условия труда.

Разрешая спор, с учетом установленных по делу обстоятельств и правоотношений сторон, руководствуясь законом, подлежащим применению к спорному правоотношению, в том числе пунктом 4 "Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами", утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2, согласно которой работникам, направленным в служебные командировки и временно на период проведения полевых работ в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности с предприятий, расположенных в других районах страны, льготы, установленные Указами Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. не предоставляются, оценив собранные по делу доказательства, в том числе объяснения сторон, письменные доказательства, показания допрошенных в судебном заседании свидетелей, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что выполняемая истцом в период с 4 сентября 2020 г. по дату увольнения 30 ноября 2021 г. работа в районе Крайнего Севера содержит признаки служебной командировки, в связи с чем не имеется правовых оснований для удовлетворения исковых требований С.А.В. о взыскании с ответчика заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера, а также производных требований о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за задержку выплаты заработной платы.

Признавая частично обоснованными доводы ответчика о пропуске истцом установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока обращения в суд, суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований о

взыскании заработной платы за период с 4 сентября 2020 г. по январь 2021 г. по данному основанию.

Подробные мотивы в обоснование выводов суда об отказе в иске, анализ доказательств и установленных по делу обстоятельств, изложены в решении суда и судебная коллегия с ними соглашается.

Приведенные в апелляционной жалобе доводы о незаконности и необоснованности судебного акта отклоняются судебной коллегией, поскольку они направлены на переоценку установленных судом обстоятельств и представленных доказательств, оснований для которой суд апелляционной инстанции не находит.

Предусматривая гарантии, предоставляемые работникам при направлении их в служебные командировки, федеральный законодатель в статье 166 Трудового кодекса Российской Федерации закрепил понятие служебной командировки, которой признается поездка по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (часть первая), и полномочия Правительства Российской Федерации по определению особенностей направления работников в служебные командировки (часть вторая).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, согласно пункту 3 которого, работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Следовательно, исходя из приведенных правовых норм, в командировке работник выполняет не трудовую функцию, предусмотренную условиями трудового договора, а поручение работодателя.

Применять районный коэффициент работодатель в силу статьи 315 Трудового кодекса Российской Федерации обязан при расчете заработной платы, тогда как при направлении работника в командировку за ним согласно статье 167 Трудового кодекса Российской Федерации сохраняется средний заработок по основному месту работы. Поэтому применение "северных" компенсаций на такую категорию работников не распространяется.

Таким образом, отсутствуют основания для вывода о праве истца на взыскание задолженности по заработной плате с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

При таком положении, поскольку материалами дела достоверно подтверждено, что С.А.В. при выполнении трудовых обязанностей был направлен работодателем в командировку с возмещением командировочных расходов, то суд первой инстанции правильно отказал в удовлетворении заявленных истцом требований.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что характер его работы был разъездным вне стационарного места и суду следовало установить место исполнения им трудовой функции, а не место нахождения работодателя, поскольку в трудовом договоре место осуществления трудовой деятельности не указано, повторяют позицию истца при рассмотрении дела судом первой инстанции и не могут быть признаны обоснованными, поскольку при рассмотрении дела судом установлено, что в район Крайнего Севера истец был направлен в командировку.

Суд обоснованно учел, что действие гарантий и компенсаций, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не распространяется на работников, находящихся в командировке для выполнения работ в таких районах.

Выраженное в апелляционной жалобе несогласие с выводом суда о применении последствий пропуска срока обращения в суд по требованию за период с 4 сентября 2020 г. по январь 2021 года, о незаконности решения в данной части не свидетельствует.

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно части 4 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

В соответствии с частью 1 статьи 140 этого же Кодекса при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Как следует из материалов дела, 30 ноября 2021 г. трудовой договор со С.А.В. расторгнут по основанию пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно соглашению N * от 30 ноября 2021 г. о расторжении трудового договора стороны взаимных финансовых и иных претензий не имеют.

Выплата заработной платы истцу за предыдущие месяцы производилась регулярно ранее указанной даты.

Исходя из характера спорных правоотношений, истцу об отсутствии начислений и выплаты районного коэффициента и процентной надбавки стало известно уже в октябре 2020 г. при получении заработной платы за сентябрь 2020 г., тогда как с указанными требованиями истец обратился в суд только 3 марта 2022 г.

При этом в соответствии с положениями статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательств, объективно препятствовавших истцу своевременного обратиться в суд с заявленными требованиями, в материалы дела не представлено.

В пункте 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что с момента увольнения работника должен исчисляться срок по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, так как такое нарушение носит длящийся характер и

обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

При этом, для признания длящимся нарушения работодателем трудовых прав работника при рассмотрении дела по иску работника о взыскании невыплаченной заработной платы необходимо наличие определенного условия: заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена.

Как следует из материалов дела, заработная плата в виде районного коэффициента и процентной надбавки работодателем истцу не начислялась.

Поскольку при разрешении спора судом установлено, что заработная плата в виде районного коэффициента и процентной надбавки ответчиком не начислялась, о чем истцу было известно из получаемых по электронной почте расчетных листков, у суда, вопреки доводам апелляционной жалобы, имелись правовые основания для применения последствий пропуска срока обращения в суд.

Таким образом, применив по заявлению ответчика последствия пропуска годичного срока обращения в суд, установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, что является самостоятельным основанием для отказа в иске, суд правомерно отказал в удовлетворении исковых требований в части взыскания заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера за период с 4 сентября 2020 г. по январь 2021 г.

По приведенным основаниям доводы апелляционной жалобы об отсутствии оснований для отказа в иске по мотиву пропуска срока обращения в суд отклоняются судебной коллегией как несостоятельные.

В целом доводы апелляционной жалобы содержат изложение обстоятельств настоящего спора и собственную оценку заявителя действующего законодательства в области регулирования спорных правоотношений, вместе с тем данные доводы являлись предметом рассмотрения суда первой инстанции, признаны необоснованными, им дана надлежащая правовая оценка, изложенная в принятом по делу судебном постановлении.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, не допустил нарушений положений процессуального закона, в том числе влекущих безусловную отмену судебного акта в силу части 4 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учетом изложенного решение суда является законным и обоснованным, отмене по доводам апелляционной жалобы не подлежит.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 327, 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда

определила:

решение Первомайского районного суда города Мурманска от 17 июня 2022 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу С.А.В. - без удовлетворения.