

САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 11 июня 2019 г. по делу N 33-7034/2019

Судья Абишев М.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе: председательствующего Черкуновой Л.В., судей: Хаировой А.Х., Желтышевой А.И., при секретаре С.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе представителя истца М. — Д. (по доверенности) на решение Красноярского районного суда Самарской области от 21 марта 2019 года, которым постановлено:

«Исковые требования М. к ООО «Агроторг» о взыскании компенсации за неиспользованные отгулы в рамках трудовых правоотношений оставить без удовлетворения в полном объеме». Заслушав доклад судьи Самарского областного суда Хаировой А.Х. по делу, пояснения истца М. и его представителей — Д. (по доверенности) и адвоката Дьяченко И.В. (по ордеру и доверенности), поддержавших доводы апелляционной жалобы, возражения представителя ответчика ООО «Агроторг» — О. (по доверенности) на доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия

установила:

Истец М. обратился в суд с иском к ответчику ООО «Агроторг» о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отгулы в рамках трудовых правоотношений с ответчиком. В обоснование заявленных требований истец ссылался на то, что в период с 01.01.2016 по 29.11.2018 состоял в трудовых отношениях с ответчиком и занимал должность <данные изъяты>. 29.11.2018 года истец уволен из ООО «Агроторг» на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по собственному желанию, но в нарушение положений Трудового кодекса РФ ответчиком не была выплачена компенсация за неиспользованные дни отгулов. За период работы в ООО «Агроторг» истец неоднократно привлекался к выполнению работ в выходные и праздничные дни — всего 41 день. Истец сослался на ответ, полученный в портале самообслуживания по кадровым вопросам 20.11.2018 года, указав, что работодателем был дан следующий ответ на его заявку от 20.11.2018 года: «Отгулов: 06.04.2016, 07.05.2016, 09.05.2016, 31.05.2016, 10.06.2016, 24.06.2016, 04.10.2016, 04.11.2016, 03.01.2017, 04.01.2017, 05.01.2017, 13.02.2017, 15.03.2017, 21.03.2017, 02.04.2017, 08.04.2017, 20.04.2017, 09.05.2017, 14.05.2017, 19.05.2017, 30.05.2017, 31.05.2017, 11.08.2017, 12.08.2017, 27.09.2017, 28.09.2017, 29.09.2017, 16.12.2017, 04.01.2018, 25.07.2018, 26.07.2018, 13.08.2018, 24.09.2018» Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец, с учетом уточнения заявленных исковых требований, просил взыскать с ответчика компенсацию в размере 101 719,33 руб. за неиспользованные отгулы, а также сумму компенсации за нарушение работодателем срока осуществления выплат, причитающихся работнику, в размере 5 908,19 руб. К исковому заявлению приложено заявление истца от 14.01.2019 года о восстановлении пропущенного процессуального срока с указанием на то, что истец обращался в Красноярский районный суд Самарской области с исковым заявлением 24.12.2018 года, определением суда от 26 декабря 2018 года исковое заявление было возвращено в связи с неподсудностью спора Красноярскому районному суду Самарской области.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе представитель истца М. — Д. (по доверенности) просит отменить решение суда первой инстанции как незаконное и необоснованное и удовлетворить исковые требования в полном объеме. Ссылаясь на нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, считает неверным вывод суда об отсутствии у работодателя обязанности при увольнении компенсировать ему неиспользованные дни отдыха в связи с работой в выходные дни. Указывает, что суд неверно применил положения статьи 392 Трудового кодекса РФ.

Проверив законность и обоснованность оспариваемого решения суда в порядке,

установленном главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с учетом ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в пределах доводов апелляционной жалобы, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражения на апелляционную жалобу, заслушав пояснения лиц, участвующих в деле, судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда приходит к следующему.

Как установлено судом и следует из материалов дела, истец работал в должности <данные изъяты> в ООО «Агроторг» на основании трудового договора от 01 января 2016 года и дополнительных соглашений от 01 августа 2016 года и от 22 декабря 2016 года к указанному выше трудовому договору. 29.11.2018 года истец уволен из ООО «Агроторг» по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу, что в 2018 году истец 8 раз привлекался работодателем к труду в выходные дни, а именно: 01.06.2018 года, 14.06.2018 года, 19.06.2018 года, 20.06.2018 года, 25.07.2018 года, 26.07.2018 года, 13.08.2018 года, 24.09.2018 года, что находит свое подтверждение в представленных в материалы дела копиях табеля учета рабочего времени за 2018 год; привлечение М. в указанные дни осуществлялось на основании соответствующих приказов о привлечении к работе в выходной/праздничный день и по заявлению работника о согласии с привлечением к работе в выходные дни; в указанных заявлениях в каждом случае содержалась просьба работника о предоставлении ему дополнительного дня отдыха. Суд не принял во внимание доводы истца о том, что в 2018 году, помимо указанных выше дней, привлекался к труду в выходные дни 04.01.2018, 05.01.2018, 06.01.2018, 23.02.2018 года, указав, что согласно табелю учета рабочего времени (л.д. 135-138) данные дни являлись для М. рабочими, сведений о привлечении М. к труду в указанные дни как в выходные, табель учета рабочего времени не содержит. Оценивая представленные доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что при выходе на работу в указанные выходные дни работник каждый раз изъявлял желание о предоставлении ему другого дня отдыха. Следовательно, правовых оснований к оплате труда М. в указанные дни в двойном размере не имеется.

В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Из материалов дела следует, что привлечение М. в выходные дни осуществлялось на основании соответствующих приказов о привлечении к работе в выходной/праздничный день и по заявлению работника о согласии с привлечением к работе в выходные дни. Также в указанных заявлениях в каждом случае содержалась просьба работника о предоставлении М. дополнительного дня отдыха.

Доводы истца о том, что согласно части 1 статьи 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работодатель должен ему выплатить денежную компенсацию за все неиспользованные дни отгулов, обоснованно не приняты во внимание судом первой инстанции.

Статьей 127 Трудового кодекса РФ предусматривается компенсация только за неиспользованный отпуск. Подобная норма в отношении компенсации иного вида времени отдыха в действующем законодательстве отсутствует.

Понятия «дни отдыха» и «отпуск» не тождественны между собой, что следует из содержания глав 18 и 19 Трудового кодекса РФ.

Норм, предусматривающих выплату компенсации за неиспользованные дни отдыха (отгулы) в связи с увольнением работника по личной инициативе, Трудовой кодекс РФ не содержит.

Сведений о том, что истец обращался к ответчику за предоставлением дней отгулов и ответчиком истцу необоснованно было отказано в предоставлении дней отгулов, материалы дела не содержат.

При таких обстоятельствах оснований считать, что расчет, произведенный с истцом при

увольнении, должен включать сумму компенсации за работу в выходные дни, оплаченные ему работодателем в одинарном размере, не имеется.

Давая письменное согласие на предоставление дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, истец тем самым выразил свое согласие на предоставление такой специальной компенсации, предусмотренной статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Доказательств, опровергающих добровольный характер волеизъявления истца на предоставление дней отдыха, не представлено.

Таким образом, оснований для предоставления истцу повышенной оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при наличии его волеизъявления на предоставление других дней отдыха у суда не имелось. Право на замену неиспользованных дней отдыха денежной компенсацией при наличии объективной возможности использовать такие дни законом не предусмотрено, а работодатель согласия на такую замену не выразил. Разрешая спор по существу, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных истцом требований о взыскании задолженности по заработной плате за работу в выходные дни за период 2016-2017 г.г., исходя из того, что окончательный расчет заработной платы М. за декабрь 2017 года произведен работодателем 12.01.2018 года, что подтверждается представленной в материалы дела копией расчетного листа (л.д. 151); срок обращения в суд с требованием о выплате компенсации за неиспользованные отгулы за период 2016-2017 г.г. пропущен, М. обратился в суд с нарушением установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ срока; в ходе судебного разбирательства ответчиком заявлено ходатайство о применении последствий пропуска работником срока, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ; доказательств уважительности причин пропуска срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора сторона истца не представила.

Доводы апелляционной жалобы о том, что суд неверно применил положения статьи 392 Трудового кодекса РФ, судебная коллегия отклоняет исходя из следующего. М. обратился в суд с исковым заявлением 15.01.2019 года, приложив к исковому заявлению письменное ходатайство о восстановлении пропущенного процессуального срока, ссылаясь на то, что обращался в суд 24 декабря 2018 года, определением судьи Красноярского районного суда Самарской области от 26 декабря 2018 года исковое заявление М. возвращено со ссылкой на неподсудность спора Красноярскому районному суду Самарской области, В силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ (в редакции до внесения изменений Федеральным законом Российской Федерации от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда») работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Другая редакция ст. 392 Трудового кодекса РФ, в части второй которой предусмотрено, что 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, вступила в силу 03 октября 2016 года (п. 4 ст. 2, ст. 4 Федерального закона Российской Федерации от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»).

Согласно ч. 3 ст. 12 Трудового кодекса РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

В силу ч. 4 ст. 12 Трудового кодекса РФ действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В соответствии с ч. 5 ст. 12 Трудового кодекса РФ в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового

права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 56 Постановления от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как 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.

Вместе с тем из смысла вышеприведенного пункта постановления следует, что для признания нарушения трудовых прав длящимся необходимо соблюдение определенного условия: заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена.

Таким образом, работник (сотрудник), зная, что работодатель исполнил свою обязанность по начислению соответствующей оплаты за труд, в период действия трудового договора вправе рассчитывать на выплату причитающейся ему суммы. Именно поэтому такие правоотношения носят длящийся характер.

Принимая во внимание, что о нарушении своего права истец должен был узнать не позже каждого получения заработной платы, однако с иском о взыскании задолженности за работу в выходные дни за период с 06.04.2016 года по 16.12.2017 года обратился 15.01.2019 года, то есть с пропуском истцом срока для обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований в этой части. Истец на наличие уважительных причин пропуска данного срока не ссылался.

При указанных обстоятельствах, суд первой инстанции сделал правильный вывод о пропуске истцом срока для обращения в суд за защитой своих трудовых прав.

Судебная коллегия, учитывая, что пропуск срока, предусмотренного положениями ст. 392 Трудового кодекса РФ, является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований, принимая во внимание, что доказательств наличия у истца уважительных причин пропуска данного срока, представлено не было, в полной мере соглашается с приведенными в решении суда выводами об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате за работу в выходные дни за период с 06.04.2016 года по 16.12.2017 года, поскольку они основаны на материалах дела и сделаны в соответствии с нормами права, подлежащими применению в данном случае.

Иные доводы апелляционной жалобы по существу сводятся к несогласию с выводами суда первой инстанции и не содержат фактов, которые не были бы проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта, влияли на обоснованность и законность судебного решения, либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем, признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными, основанными на неправильном толковании норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Руководствуясь ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Красноярского районного суда Самарской области от 21 марта 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя истца М. — Д. (по доверенности) — без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в течение шести месяцев со дня его вступления в законную силу.