

# Спор о сроках и доплатах, или Как апелляция противостояла надзорной инстанции

- Чем грозит работодателю установление фиксированного размера зарплаты
- Как исчисляется срок обращения работника в суд о взыскании зарплаты
- Какие процессуальные ошибки суда позволяют оспорить его решение



**Блинов Анатолий  
Сергеевич,**

адвокат Адвокатской палаты  
Тюменской области  
[advokat-tyumen.blinov@vandex.ru](mailto:advokat-tyumen.blinov@vandex.ru)

**Т**радиционно регулирование трудовых отношений в решающей степени зависит от позиции работодателя. При угрозе лишиться основного (если не единственного) источника доходов работники находятся в полной зависимости от его воли. В то же время трудовое законодательство имеет ярко выраженную социальную направленность: в первую очередь в нем отражены интересы работников. Возможно, это служит одной из причин несоблюдения работодателями «невыгодных» для них требований. Но, как показывает практика, работники не реже допускают злоупотребления предоставляемыми им льготами и привилегиями.

Объективно необходим определенный баланс прав работников и работодателей, который поддерживается не только сторонами трудовых правоотношений, но и посредством законодательных механизмов. Ведь интересы как работника, так и работодателя должны быть в равной мере защищены.

## Помнишь, как все начиналось?

С 1994 по 2003 гг. Д. работал охранником на небольшом нефтедобывающем предприятии с иностранным участием (далее — НДП). Он выполнял свои обязанности посменно в соответствии с утвержденным графиком дежурств.

В конце 1994 г. иностранные партнеры договорились внедрить свой опыт материального стимулирования работников и на этом предприятии. Так, после анализа средней заработной платы охранников в аналогичных городских организациях было решено установить более высокую оплату труда, включив в нее все предусмотренные федеральным законодательством и местными нормативными актами надбавки и доплаты. В итоге ежемесячная фиксированная зарплата этой категории работников НДП составила 722 долл. США. Выплачивалась она в рублях по внутреннему курсу и на конец 2002 г. достигла 21 660 руб. Система представлялась удобной с точки зрения упрощения начисления заработной платы и сокращения количества сотрудников бухгалтерии. Ее ввели в 1995 г., после обсуждения с трудовым коллективом. В результате охранники старались чаще дежурить. И работники, и работодатель были довольны новым порядком работы и ее оплаты до тех пор, пока в 2003 г. последний не принял решения о сокращении службы охраны.

### **Работник: нет доплаты, будет иск**

В июне 2003 г. Д. обратился в суд с требованием о взыскании с НДП задолженности по оплате работы в сверхурочное время, за совмещение профессий за период 1995–2003 гг. и компенсации морального вреда. Цена иска составила 2 272 852 руб.

В его обоснование работник заявил, что ежегодно отработывал более 380 часов сверхурочного времени, но узнал об этом только в апреле 2003 г., когда увидел графики работы с указанием количества часов, на основании которых в соответствии с табелями рабочего времени в НДП производилось начисление зарплаты.

Более того, ГИТ по результатам своей проверки подтвердила, что НДП действительно не оплачивало охранникам сверхурочное время, в связи с чем выдала предписание

### **Справка**

Согласно ст. 129 ТК РФ под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) — это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение своих обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Следовательно, доплаты за сверхурочные часы работы и за совмещение должностей в оклад работника входить не могут и должны выплачиваться сверх фиксированного размера оплаты труда.

об устранении нарушений за последние три месяца работы.

Истец также сообщил, что за службой безопасности закреплен автомобиль для объезда объектов на месторождении. Но в его должностной инструкции обязанности водителя не прописаны, хотя в силу служебной надобности ему приходилось им пользоваться. Доплату за совмещение профессий охранника и водителя ему не выплачивали.

Таким образом, ответчик нарушил его права:

- на своевременную выплату в полном объеме зарплаты в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ);
- на оплату совмещения должностей, т. е. трудовой функции водителя (ст. 151 ТК РФ).

### **Работодатель: это спор не о доплатах, а о системе оплаты труда**

Ответчик пояснил, что в НДП установлена повременная система оплаты труда, ведется

суммированный учет рабочего времени, период учета — один год. За 2001 г. у Д. имелась недоработка 99 часов при норме 1999 часов. В 2002 г. его недоработка составила 154 часа при норме 1992 часа. На основании предписания ГИТ, установившей, что в оклад незаконно включена доплата за сверхурочную работу, работодатель погасил свою задолженность перед работниками за май, июнь, июль 2003 г.

В то же время ответчик заявил ходатайство о применении ст. 392 ТК РФ в связи с пропуском срока исковой давности. Истец знал о порядке начисления своей зарплаты из ежегодно получаемых уведомлений о ее размере с указанием, какие надбавки и доплаты в нее включены, а также из ежемесячных расчетных листов.

По мнению работодателя, получая высокую заработную плату, Д. не обращался в суд, поскольку был полностью согласен с ее размером. Но узнав о предстоящем сокращении штата за счет службы охраны предприятия, он решил заявить требование о дополнительных выплатах. Более того, по сути, данный спор не о взыскании зарплаты, а об установлении условий труда, его оплаты и об оспаривании действующей системы оплаты труда. Вся же начисленная в соответствии с установленным на предприятии порядком зарплата истцу выплачена в полном объеме.

### **Первая инстанция: все дело в сроках**

В ходе судебного заседания 17.09.2003 истец парировал доводы ответчика о применении последствий пропуска срока исковой давности тем, что графики с указанием количества часов, на основании которых производилось начисление заработной платы, ему впервые были представлены только в 2003 г. До этого он не знал, из чего складывается получаемая им заработная плата.

Однако суд принял позицию работодателя, поскольку работник в период своей трудовой деятельности в НДП ежемесячно получал

расчетные листы, где указывалось количество отработанных им дней, размеры оклада, районного и северного коэффициентов. Следовательно, Д. знал о фактически отработанном им времени, количестве ночных и сверхурочных часов, которое каждый месяц было разным, и мог обратиться за судебной защитой в срок, исчисляемый с даты получения расчета за соответствующий месяц.

Кроме того, истец неоднократно исполнял обязанности начальника службы охраны (в период его отсутствия), вел учет работы этого отдела, оформляя графики работы и заполняя табель учета рабочего времени. В связи с этим ссылка Д. на незнание о нарушении его прав несостоятельна. Аналогичные выводы суд сделал и относительно выполнения работником трудовой функции водителя, не предусмотренную ни в его трудовом договоре, ни в должностной инструкции.

Следует отметить, что суд первой инстанции установил — нарушение со стороны работодателя, действительно, имели место. И работники предприятия об этом знали. Но, стабильно получая высокую заработную плату, они не интересовались, что работодатель включал в ее состав, а что — нет. Таким образом, применив ст. 392 ТК РФ, суд в иске отказал.

### **Апелляция: а был ли пропуск?**

**Работники могли не знать.** 16.01.2004 апелляционная инстанция выводы о неважности причин пропуска срока обращения в суд посчитала необоснованными, поскольку в уведомлениях, высылаемых работникам, зарплата указывалась в долларах США с пометкой, что в сумму входят все доплаты и надбавки, предусмотренные действующим законодательством. В связи с этим они действительно могли заблуждаться по поводу доплат за сверхурочную работу, ночное время, а также за совмещение профессий.

Кроме того, при рассмотрении спора в первой инстанции бухгалтерская экспер-

тиза не проводилась, поэтому истец самостоятельно обратился за помощью к аудитору. Согласно заключению специалиста Д. не оплачивалась работа в ночное время и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также не оплачивалось совмещение профессий. Таким образом, сумма задолженности работодателя перед истцом за период с января 2000 г. по декабрь 2002 г. составила 625 375 руб.

На основании вышеизложенного апелляционная инстанция отменила первоначальное решение и взыскала с ответчика в пользу Д. указанную сумму.

**Противоречия судебной практики на пользу работодателю.** Хотелось бы отметить, что действующее законодательство приводит к противоречивому толкованию норм о сроках исковой давности, в частности, при рассмотрении споров о взыскании заработной платы. При увольнении работника дату вручения ему приказа или трудовой книжки можно зафиксировать, однако дата, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, порой бывает предметом острой дискуссии.

В соответствии с п. 3 ст. 392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам сроков исковой давности по трудовым спорам они могут быть восстановлены, но суд сначала должен убедиться в их уважительности. Отсутствие перечня таких причин, а также обязанности суда в определенных случаях восстанавливать этот срок, на наш взгляд, ограничивает право на судебную защиту и ставит его в зависимость от субъективного мнения конкретного судьи.

В соответствии с п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 при рассмотрении иска работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы, следует учитывать, что заявление работодателя о пропуске срока обращения в суд само по себе не может служить основа-

## Справка

В соответствии со ст. 392 ТК РФ 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.

нием для отказа в удовлетворении иска. Эта позиция основана на том, что в указанном случае 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.

Обратим внимание на то, что Пленум ВС РФ использует словосочетание «взыскание начисленной, но невыплаченной заработной платы». В соответствии со ст. 122, 129 ГПК РФ по таким требованиям выдается судебный приказ независимо от сроков обращения в суд и при отсутствии спора между сторонами. Однако Пленум ВС РФ говорит о рассмотрении дел по искам — т.е. когда имеет место спор. Это противоречие дает работодателю возможность ссылаться на пропуск срока для обращения в суд по указанной категории исков.

**Работодатель не согласен.** Работодатель с решением суда апелляционной инстанции не согласился. Одним из доводов для отмены ее постановления была ссылка на то, что Д. просит взыскать с НДП еще не начисленную зарплату, хотя наличие задолженности работодателя перед истцом не доказано. Поэтому суд должен был применить срок исковой давности и отказать работнику в удовлетворении апелляционной жалобы.

Более того, вторая инстанция не привлекла к участию в деле аудитора, проводившего расчеты для Д., в качестве специалиста либо эксперта, т.е. он не допрашивался по своему

заклучению, как и не было запрошено мнение ответчика о приобщении этого документа к материалам дела. Судебно-бухгалтерская экспертиза, необходимость в которой была установлена, тоже не назначалась.

### Надзорная инстанция: а была ли задолженность?

Суд постановил, что доказательства получены с нарушением закона: судебно-бухгалтерская экспертиза не назначалась и аудитор, производящий расчеты, в качестве эксперта не допрашивался. Кроме того, ответственность за подготовку документов для составления аудиторского заключения несет истец, в то время как сам выдавший его специалист нарушил многочисленные стандарты аудиторской деятельности, предусмотренные законодательством.

В соответствии с п. 2 ст. 55 ГПК РФ такие доказательства не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда. Обратное свидетельствует о нарушении апелляционной инстанцией норм процессуального права (п. 1 ст. 364 ГПК РФ), которое может привести к неправильному разрешению дела.

На этом основании надзорная инстанция отменила решение об удовлетворении требований работника и направила дело в тот же суд на новое апелляционное рассмотрение. Кроме того, она также дала указание провести судебно-бухгалтерскую экспертизу по определению наличия либо отсутствия задолженности работодателя перед Д.

### Повторный круг разбирательства

**Возвращение в апелляцию: новое решение спора.** Во второй раз апелляционная инстанция пришла к прежнему выводу, что причины пропуска работником срока обращения в суд действительно были уважительными: работники НДП могли заблуждаться по поводу выплаты им компенсаций за сверхурочную работу, за работу в ночное время, а также за совмещение профессий.

Более того, на основании результатов проведенной судебно-бухгалтерской экспертизы было вынесено решение взыскать с работодателя задолженность по зарплате в размере 605 993 руб. 44 коп. При этом в удовлетворении требований Д. о компенсации морального вреда отказано.

**Возвращение в надзор: нарушения суда очевидны.** Решение апелляционной инстанции работодатель обжаловал, сославшись на допущенные нарушения в проведении судебно-бухгалтерской экспертизы и неправильно установленный размер задолженности по надбавкам и доплатам. В частности, эксперты устанавливали задолженность НДП не на материалах, имеющихся в деле, при этом они не указали в своем заключении, кем были представлены для исследования дополнительные документы. Суд же этому обстоятельству надлежащей оценки не дал.

Надзорная инстанция согласилась с доводами работодателя. Более того, ею было установлено, что апелляция своим решением удовлетворила не заявленные ранее истцом требования — о взыскании доплаты за работу в ночное время. Поэтому дело было направлено на новое рассмотрение в порядке апелляции.

### Упорство инстанций

**И снова апелляция: отличий мало, но они есть.** Д. изменяет заявленные исковые требования, пояснив, что согласно заключению судебно-бухгалтерской экспертизы сумма задолженности по доплатам за ночные часы и сверхурочные работы, с учетом компенсации за задержку выплат, составила 550 696 руб. 06 коп. В свою очередь, апелляционная инстанция подтвердила выводы о неважности причин пропуска срока обращения в суд. Заметим, что особой стабильностью отличается используемая по этому вопросу формулировка, перепечатываемая из одного решения в другое без каких-либо изменений.

Далее суд подтверждает, что нарушения трудовых прав Д. при начислении ему заработной платы были. Об этом свидетельствуют графики работы службы безопасности и предписание ГИТ, которые ответчиком в принципе не опровергаются. А на основании данных судебно-бухгалтерской экспертизы суд решает взыскать с работодателя задолженность по зарплате и расходы на оплату услуг представителя истца в общей сумме 397 805 руб. 06 коп. При этом апелляционная инстанция включила сюда и доплату за работу в ночные часы. То есть опять суд вышел за пределы полномочий, предоставленных ему ГПК РФ.

#### **И снова надзор: указания не выполнены.**

Главным основанием для отмены последнего постановления опять становится существенное нарушение судом норм процессуального права. Так, в п. 2 ст. 322 ГПК РФ установлено, что в апелляционной жалобе не могут содержаться требования, не заявленные в первой инстанции. Соответственно, они не могут быть предметом дальнейшего рассмотрения. Кроме того, работодатель мотивированно обосновал тот факт, что эксперт неправильно рассчитал часовую тарифную ставку, допустил арифметические погрешности, что привело к увеличению взыскиваемой задолженности более чем на 70 000 руб. Но суд не дал ему правовой оценки, и доводы ответчика не нашли своего отражения в итоговом постановлении.

Кроме того, апелляция так и не выполнила указания надзорной инстанции в части оценки и проверки судебно-бухгалтерской экспертизы как одного из доказательств наравне с прочими.

Поэтому решение было отменено, а дело направлено на новое рассмотрение.

#### **Стороны берут дело в свои руки**

За три года рассмотрения трудового спора стороны настолько устали от судебных заседаний, что им уже просто хотелось закончить

#### **Справка**

Одним из видов судебных экспертиз является судебно-бухгалтерская (СБЭ), которая представляет собой экономическое исследование конфликтных ситуаций в хозяйственной деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности. Предмет СБЭ — хозяйственные операции и достоверность их отражения.

СБЭ не является формой финансового контроля, преследует цели, отличные от целей аудита и ревизии. Это форма использования специальных знаний в судопроизводстве, регламентируемых процессуальным законодательством.

затянувшийся процесс. Мирное соглашение было достигнуто с существенно меньшими потерями для работодателя.

В последнее время сложилась довольно большая судебная практика по вопросам защиты прав работников от злостных работодателей. Действительно, права работников очень часто нарушаются. Но далеко не всегда работодатель намеренно действует им в ущерб. Рассмотренное дело является ярким тому примером. У работников охранной службы были хорошие условия труда, достойная зарплата, а причиной выявленного нарушения явилось не желание работодателя сэкономить, а его стремление упростить расчет заработной платы и внести реальный материальный стимул в работу. Только обернулось оно долгими судебными процессами.

Необычностью данного трудового спора является не только длительный срок судебного разбирательства, но и трехкратное рассмотрение дела в надзорной инстанции с отменой решений нижестоящего суда и упорством последнего в своих выводах. К сожалению, принцип целесообразности в судах часто вытесняется над принципами принятия решения только на основе закона, даже вопреки указаниям вышестоящей инстанции. ■