

МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 14 сентября 2010 г. по делу N 33-17816

Судья Бойко О.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе: председательствующего судьи Ракуновой Л.И.,

судей Мертехина М.В., Шинкаревой Л.Н.,

при секретаре С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 14 сентября 2010 года кассационную жалобу Р. на решение Одинцовского городского суда Московской области от 02 июля 2010 года,

по делу по иску Р. к войсковой части 59947 о взыскании заработной платы и морального вреда, предоставлении расчета и справки,

заслушав доклад судьи Шинкаревой Л.Н.,

объяснения Р., представителя истца Т. (по доверенности),

установила:

Р. обратился в суд к войсковой части 59947 о взыскании заработной платы и морального вреда, предоставлении расчета и справки.

В обоснование заявленных требований указал, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях, с 01.07.1999 г. по 22.12.2009 г. работал в должности слесаря-ремонтника 5-го разряда и по совместительству на 0,5 ставки по такой же должности. С 22.12.09 г. он был уволен по сокращению штатов. Считает, что ответчик произвел с ним расчет не в полном объеме, не учел заработную плату по совместительству и выплату ЕДВ при увольнении.

Просил обязать ответчика предоставить расчет средней заработной платы с учетом выплаты ЕДВ, выдать справку о среднем месячном заработке для предоставления в центр занятости с учетом выплаты ЕДВ, взыскать недоплаченную среднюю заработную плату за первый, второй, третий и четвертый месяцы с учетом индексации в сумме 16029 руб. 31 коп., компенсацию морального вреда в сумме 15000 руб. Также просил обязать ответчика выплатить пособие в сумме 12807 руб. 50 коп. за пятый, шестой месяцы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что работающим по совместительству лицам выплаты среднего заработка при сокращении не предусмотрены.

Решением Одинцовского городского суда Московской области от 02 июля 2010 года в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

В кассационной жалобе истец просит отменить судебное постановление как незаконное обоснованное.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения явившихся лиц, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия находит жалобу истца обоснованной.

Решение суда должно быть законным и обоснованным (ч. 1 ст. 195 ГПК РФ).

Решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

В соответствии с п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 23 от 19 декабря 2003 года "О судебном решении" решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Обжалуемое решение суда указанным требованиям не соответствует и подлежит отмене, поскольку судом первой инстанции не правильно определены обстоятельства, имеющие для дела, а неправильно применены нормы материального права.

Согласно п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Как установлено судом и видно из материалов дела, истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях, с 01.07.1999 г. по 22.12.2009 г. работал в должности слесаря-ремонтника в/ч 59947.

С 15.02.07 г. по 22.12.09 г. он также работал по совместительству в должности слесаря-ремонтника, что подтверждается копией трудовой книжки и не оспаривается ответчиком.

Приказом командира в/ч 59947 N 243 от 22.12.09 г. Р. уволен 22.12.09 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников.

Согласно п. 4 ст. 7 Закона РФ N 3297-1 от 14.07.1992 г. "О закрытом административно-территориальном объединении" за работниками предприятий и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении

численности или штата указанных работников, сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

Ответчиком не оспаривается право истца на получение средней заработной платы на период трудоустройства в течение шести месяцев.

Судом первой инстанции установлено, что в первый месяц после увольнения за январь 2010 г. Р. начислен средний месячный заработок в сумме 12807 руб. 66 коп., за последующие второй - шестой месяцы соответственно - 8215,40 руб., 7393,86 руб., 9447,71 руб., 8215,4 руб., 8626,17 руб.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд согласился с доводами ответчика, с представленными им расчетами среднего месячного заработка и пришел к выводу, что ответчик правомерно отказал истцу в выплате среднего месячного заработка по совместительству и в большем размере.

Судебная коллегия не может согласиться с указанными выводами суда, основанными на ошибочном толковании норм материального права.

Суд не учел, что ч. 1 ст. 287 ТК РФ предусмотрены отдельные виды гарантий и компенсаций, которые представляются только по основному месту работы. Совместители не имеют на них право. К таким гарантиям и компенсациям относятся гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, совмещающим работу с обучением, а также гарантии и компенсации для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В остальных случаях совместители пользуются всеми гарантиями и компенсациями, предусмотренными законодательством. Согласно ч. 2 ст. 287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

По смыслу ч. 2 ст. 178 ТК РФ гарантии и компенсации, за исключением тех, которые указаны в ч. 1 статьи, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, предоставляются совместителям без исключений.

Кроме того, суд не учел фактические обстоятельства дела, а именно то обстоятельство, что с истцом расторгнут трудовой договор как по основной работе, так и по совместительству. Из содержания приказа N 243 от 22 декабря 2009 года усматривается, что Р. был уволен с основного места работы с должности слесаря-ремонтника взвода обслуживания сетей теплоснабжения и одновременно с работы по совместительству с должности слесаря-ремонтника того же отделения. И после увольнения истец нуждался в трудоустройстве.

Из материалов дела видно, что истец работал в одном и том же подразделении, по одной и той же должности - в должности слесаря-ремонтника взвода обслуживания сетей теплоснабжения. Суд не исследовал обстоятельства, имеющие значение для дела: имело место фактическое совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или совместительство. В материалах дела отсутствует приказ о приеме на работу по

совместительству, трудовой договор, лицевой счет и другие первичные бухгалтерские документы.

Не соглашаясь с размером среднего месячного заработка, начисленного и выплаченного ответчиком, истец представил суду расчет взыскиваемых сумм, просил обязать ответчика представить справку о среднем заработке. Однако суд не дал оценку представленным сторонами расчетам размера среднемесячной заработной платы, не привел свой расчет в решении суда и не мотивировал вывод о правильности и обоснованности произведенного ответчиком начисления истцу среднемесячного заработка. В справке ответчика о размере пособия по сокращению не приведены механизм расчета, сведения о фактических начислениях за 12 месяцев (л.д. 24 - 26), а согласно справке ответчика (л.д. 54) среднемесячная заработная плата истца рассчитана из размера начислений за три месяца, что не соответствует нормам трудового законодательства. В силу нарушения судом норм процессуального права судебная коллегия лишена возможности проверить правильность и обоснованность расчета среднего месячного заработка, сохраняемого истцу на период его трудоустройства.

По изложенным мотивам судебная коллегия не может признать законным и обоснованным постановленное судом решение. В связи с нарушением норм материального и процессуального права решение суда подлежит отмене. Доводы кассационной жалобы ответчика заслуживают внимания и проверке.

Суду следует учесть, что в соответствии со статьей 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, его применение распространяется на все правоотношения, возникшие с 06.01.2008 г.

В соответствии с пунктом 2 Положения об исчислении среднего заработка для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относятся: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время; оплата, начисленная по сдельным расценкам; надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство; за классность; за выслугу лет (стаж работы); за ученую степень, ученое звание; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ; оплата, связанная с условиями труда (вредность); за работу в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа; премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, а также другие выплаты, применяемые у данного работодателя по условиям коллективного договора, Отраслевого Тарифного Соглашения (ОТС), Тарифного Соглашения (ТС), трудового договора.

При любом режиме работы средняя заработная плата работника рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом, в соответствии с частью 3 статьи 139 ТК РФ календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

При новом рассмотрении дела суду надлежит учесть изложенное, в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 56 ГПК РФ определить какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне подлежит их доказывать, вынести эти обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались и, в зависимости от представленных ими в обоснование своих доводов и возражений доказательств, постановить решение, основанное на материалах дела и требованиях норм как материального, так и процессуального права.

Руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Одинцовского городского суда Московской области от 02 июля 2010 года отменить и направить дело в тот же суд на новое рассмотрение.