

ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

I инстанция - ФИО3

II инстанция - ФИО4, ФИО5 (докладчик), ФИО6

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего судьи ФИО9

судей: ФИО7, ФИО8

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к ООО "Центр корпоративных решений" о взыскании задолженности по заработной плате и годовой премии, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе ФИО1 на решение <адрес> суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам <адрес> суда от ДД.ММ.ГГГГ

Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции ФИО9, выслушав объяснения представителя ответчика, полагавшего кассационную жалобу необоснованной, судебная коллегия

установила:

ФИО1 обратилась в суд с иском к ООО "Центр корпоративных решений" о взыскании задолженности по заработной плате и годовой премии, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, указав в обоснование заявленных требований, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ работала в ООО "ЦКР" в должности руководителя проектов Дирекции по бухгалтерскому учету, направлению методологии и управлению процессами и эффективностью.

В период трудовой деятельности руководство неоднократно поручало истцу в устной и письменной форме выполнение срочных производственных задач, в том числе, в выходные и нерабочие праздничные дни. Поручения направлялись посредством электронных сообщений на корпоративную почту или путем озвучивания на Skype-совещаниях. Привлечение истца к данной работе осуществлялось непосредственным руководителем. Однако из 25 нерабочих/праздничных дней документальное оформление, учет и оплата сверхнормативно отработанного времени произведены работодателем только за 1 день - ДД.ММ.ГГГГ

В связи с неоплатой указанных дней полный расчет при увольнении за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не произведен, также не доплачена годовая премия по итогам 2021 года, которая рассчитывается исходя из фактически отработанного времени. На сумму невыплаченной заработной платы подлежит начислению компенсация, предусмотренная статьей 236 ТК РФ. ДД.ММ.ГГГГ истец обратилась к работодателю с претензией о выплате указанных сумм, в чем ей было отказано.

С учетом изложенного, ФИО1 просила суд взыскать с ООО "Центр корпоративных решений" задолженность по заработной плате за выходные и нерабочие праздничные дни в размере 162 031,10 руб., годовую премию в размере 75 817 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы из расчета 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, компенсацию морального вреда.

Решением <адрес> суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ, оставленным без изменения

апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам <адрес> суда от ДД.ММ.ГГГГ, в удовлетворении исковых требований ФИО1 отказано.

В кассационной жалобе ФИО1 просит судебные постановления отменить, ссылаясь на их незаконность и необоснованность, нарушение судами норм материального и процессуального права. Кассатор указывает на злоупотребление со стороны работодателя, обращает внимание на то, что работодателем принята работа истца. Не исследованы взаимоотношения истца с работодателем и с непосредственным руководителем. Судами не исключен факт осуществления истцом трудовой деятельности в выходные и праздничные дни, при этом работодатель имел технические возможности для недопущения дистанционных работников к труду в выходные и праздничные дни посредством ограничения доступа к корпоративным серверам.

Согласно части 5 статьи 379.5 ГПК РФ неявка в судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции лица, подавшего кассационные жалобу, представление, и других лиц, участвующих в деле, извещенных надлежащим образом о времени и месте судебного разбирательства, не препятствует рассмотрению дела в их отсутствие.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, что подтверждается почтовым идентификатором. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась истец.

С учетом положений статьи 167 ГПК РФ судебная коллегия полагает возможным рассмотрение дела в отсутствие неявившихся лиц, в том числе, принимая во внимание, что информация о месте и времени рассмотрения кассационной жалобы заблаговременно размещена на официальном сайте Второго кассационного суда общей юрисдикции.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам статьи 379.6 ГПК РФ в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы. Оснований, предусмотренных статьей 379.7 ГПК РФ, для отмены либо изменения судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

В соответствии со статьей 379.7 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции является несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такого характера нарушения судами первой и апелляционной инстанций при разрешении настоящего дела не допущено.

Как усматривается из материалов дела и установлено судом, ДД.ММ.ГГГГ г. ФИО1 принята на работу в ООО "Центр корпоративных решений" на должность руководителя проектов в Дирекцию по бухгалтерскому учету, Направление методологии и управления процессами и эффективностью.

В указанную дату с истцом заключен трудовой договор, согласно которому он является трудовым договором о дистанционной работе и регулирует отношения с учетом особенностей, установленных главой 49,1 ТК РФ. Работник выполняет определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между работником и работодателем стороны используют информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сеть Интернет, мобильную связь, корпоративную электронную почту, почту и экспресс-доставку. Место работы определяется работником по своему усмотрению (пункт 1.2, 1.4).

Трудовой договор заключен на неопределенный срок с испытательным сроком при приеме на работу 3 месяца (пункт 1.6, 1.8).

Работнику установлена односменная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями продолжительностью рабочей смены 8 час. 12 мин (понедельник-четверг), 7 час. 12 мин. (пятница), перерыв 48 минут (пункт 5.1), ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (пункт 5.5).

Характер работы - ненормированный рабочий день. За работу в условиях ненормированного рабочего дня работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня (пункт 5.3, 5.6).

Согласно пункту 5.4 трудового договора работник может быть привлечен к сверхурочной работе, работе в выходной (праздничный) день в порядке, установленном трудовым законодательством.

За выполнение работы по трудовому договору работнику устанавливается ежемесячный должностной оклад в размере 150 000 руб. Также работнику могут осуществляться выплаты стимулирующего характера, в том числе, премии по результатам работы в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами работодателя.

Премии по итогам работы являются переменной и негарантированной частью заработной платы, конкретный размер премий определяется на основе выполнения установленных за расчетный период показателей эффективности работы в соответствии с процедурой и в порядке, установленном локальными нормативными актами (пункт 6.1.1, 6.2).

Разделом 7 Положения о премировании работников, утвержденного генеральным директором ООО "ЦКР" ДД.ММ.ГГГГ, предусмотрен расчет выплачиваемой премии по итогам работы за год, исходя из базового вознаграждения работника на конец отчетного периода, фактического времени работы работника в отчетном периоде, целевого размера премии по грейду и оценки работника.

Для выполнения трудовой функции ФИО1 была обеспечена корпоративным ноутбуком с установленным на нем программным обеспечением, сотовой связью, у работника имелась корпоративная электронная почта. В должностные обязанности истца входило: проектирование и актуализация бизнес-процессов, развитие корпоративного шаблона, разработка регламентов, СОП, ролевой модели и контрольных процедур, разработка и ведение проектов, экспертная поддержка пользователей по направлениям бухгалтерская и налоговая отчетность.

ДД.ММ.ГГГГ между сторонами заключено соглашение о расторжении трудового договора и приказом работодателя от ДД.ММ.ГГГГ N лс трудовой договор с ФИО1 прекращен на основании пункта 1 части 1 статьи 77 ТК РФ (соглашение сторон) с ДД.ММ.ГГГГ

При увольнении работнику была начислена и выплачена заработная плата за месяц, годовая премия, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск и оплата за работу в праздничный день, а всего - 834 910,55 руб. Факт получения начисленных денежных средств истцом не оспаривался.

Как следует из материалов дела, выход на работу в праздничный день - ДД.ММ.ГГГГ оформлен приказом работодателя, изданным в соответствии с заявлением ФИО1 о согласии на работу в этот день, и отражен в таблице учета рабочего времени за февраль 2022 г.

В апреле 2022 года ФИО1 обратилась к работодателю с заявлением о выплате заработной платы за фактически отработанное время и расчете суммы годового бонуса по итогам 2021 года, приложив свои расчеты.

Полагая свои права нарушенными и обращаясь в суд с настоящим иском, истец ссылалась на то, что в период трудовых отношений она привлекалась ответчиком к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни, всего 12 дней, которые работодателем не были оплачены.

Разрешая спор, суд первой инстанции установил значимые для дела обстоятельства, исходя из заявленных требований с учетом доводов и возражений сторон, их объяснений, исследовал представленные в дело доказательства в их совокупности по правилам статьи 67 ГПК РФ, и пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных истцом требований о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни и, как следствие, об отказе в удовлетворении производных требований о взыскании недоплаченной годовой премии и компенсации за задержку выплаты. При этом суд исходил из того, что ФИО1 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работодателем не привлекалась, письменного согласия о привлечении ее к работе в такие дни не давала, соответствующие распоряжения согласно статье 113 ТК РФ работодателем не издавались.

При разрешении спора суд исследовал представленные истцом в дело доказательства: выписку из системных данных корпоративной почты и информацию на диске, указав, что данные доказательства объективно не подтверждают как факт привлечения ФИО1 работодателем к работе в нерабочее время, так и факт поручения ей каких-либо задач со сроком исполнения в нерабочий день. Также суд указал на то, что данные доказательства не свидетельствуют о том, что со стороны работодателя имелись нарушения в части надлежащего учета рабочего времени истца. Судом также исследованы таблицы учета рабочего времени, из которых не следует, что ФИО1 привлекалась к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением одного дня - ДД.ММ.ГГГГ, который оплачен работодателем.

Не установив нарушений прав работника, с учетом совокупности представленных сторонами доказательств, суд отказал в удовлетворении иска о взыскании компенсации морального вреда.

С приведенными выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции, который указал, что условиями договора не установлена обязанность работника выполнять поручения работодателя незамедлительно, в том числе, в нерабочий день, из условий заключенного между сторонами трудового договора, следует, что работник обязан в месте нахождения удаленного рабочего времени проверять корпоративную почту и находиться на связи с непосредственным руководителем лишь в течение рабочего времени (пункт ДД.ММ.ГГГГ); быть доступным для связи с работодателем посредством телефонной связи и корпоративной электронной почты в течение всего рабочего дня (пункт 4.4); в рабочие дни не реже одного раза в час проверять электронную почту (пункт 4.5).

Суд апелляционной инстанции, приняв во внимание пояснения истца о характере ее работы, пришел к выводу, что сами по себе пояснения не подтверждают факт выполнения истцом в нерабочие дни каких-либо должностных обязанностей, носящих срочный характер, по инициативе и по поручению работодателя. При этом отклонены доводы истца о том, что сведения о срочном характере работы содержатся и зафиксированы с помощью программно-аппаратных средств корпоративного ноутбука, со ссылкой на то, что они опровергаются заключением "ЦКР - Информационные технологии" и детальным разбором информации, находящейся на CD диске. Согласно данному заключению в представленной на диске информации не содержится данных, в соответствии с которыми можно идентифицировать выполняемую ФИО1 работу в рамках должностных обязанностей и объем выполняемой работы. Информация в Приложениях 2.1 - 2.5 отображает активность системных процессов АРМ и может свидетельствовать лишь о том, что компьютер был просто включен, а большинство событий, относящихся к работе с файлами, могут быть вызваны закрытием соответствующей программы или перезагрузкой/выключением АРМ, а не деятельностью пользователя. Информация в Приложении 2.6 представляют собой выгрузку почтовых сообщений в текстовом формате; данная выгрузка содержит информацию об отправке электронных сообщений с почтового ящика, но не содержит информации о работах по подготовке соответствующих материалов.

С учетом изложенного, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что вопреки позиции истца, полученные в ходе рассмотрения дела доказательства в своей совокупности не подтверждают изложенные в иске обстоятельства о нарушении прав истца действиями

работодателя - ООО "ЦКР", в связи с чем, выводы суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения заявленного иска, признаны верными.

Суд кассационной инстанции соглашается с выводами судов первой и апелляционной инстанций, поскольку они соответствуют фактическим обстоятельствам дела, сделаны на основании полного и всестороннего исследования представленных в материалы дела доказательств. Судами правильно применены нормы материального и процессуального права, с которыми судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции соглашается.

Статьей 22 ТК РФ к числу основных обязанностей работодателя наряду с иными относится обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Статьей 153 ТК РФ установлено, что 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Правильно применив приведенные нормы права, исследовав совокупность представленных доказательств, суды пришли к обоснованному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных ФИО1 исковых требований, поскольку доказательств привлечения истца к работе в нерабочее время, поручения ей работодателем выполнения каких-либо задач со сроком исполнения в нерабочий день в материалы дела не представлено. Условиями заключенного между сторонами трудового договора не установлена обязанность работника выполнять поручения работодателя незамедлительно, в том числе, в нерабочий день.

Доводы кассационной жалобы истца о наличии в действиях работодателя признака злоупотребления правом, судебная коллегия считает необоснованными, поскольку факт привлечения истца к работе в выходные и праздничные дни не нашел своего подтверждения в ходе производства по делу.

Ссылка на то, что работодателем была принята работа, сделанная истцом, не свидетельствует о факте понуждения истца к выполнению такой работы.

Довод о том, что работодатель имел технические возможности для недопущения дистанционных работников к труду в выходные и праздничные дни посредством ограничения доступа к корпоративным серверам, поводом к отмене судебных постановлений не является, поскольку указанное не свидетельствует о том, что со стороны работодателя имели место действия, обязывающие работника выполнять свои трудовые обязанности непосредственно в выходные и праздничные дни.

В целом, приведенные истцом в жалобе доводы по существу сводятся к несогласию с выводами судов первой и апелляционной инстанций, изложенными в обжалуемых судебных постановлениях и направлены на иную оценку доказательств по делу, а потому основанием к отмене судебных актов являться не могут, так как в соответствии с частью 3 статьи 390 ГПК РФ кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Нарушений норм материального права, а также требований процессуального законодательства, влекущих безусловную отмену судебных актов, допущено не было.

При таких обстоятельствах судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции не находит предусмотренных статьей 379.7 ГПК РФ оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены обжалуемых судебных актов.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 ГПК РФ, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение <адрес> суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам <адрес> суда от ДД.ММ.ГГГГ оставить без изменения, кассационную жалобу ФИО1 - без удовлетворения.