



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-59

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

6 мая 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Фролкиной С.В., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 6 мая 2019 г. гражданское дело по иску Рязанова Игоря Владимировича к федеральному государственному бюджетному учреждению науки Институту проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе представителя Рязанова Игоря Владимировича по доверенности Волынца Виталия Юрьевича на решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 30 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 октября 2018 г., которыми искивые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения Рязанова И.В. и его представителя Волынца В.Ю., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук по доверенностям

Зеленова А.В. и Морозовой Е.В.,  
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Рязанов Игорь Владимирович 19 февраля 2018 г. обратился в суд с иском к федеральному государственному бюджетному учреждению науки Институту проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук (далее также – Институт, работодатель) о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Рязанов В.И. указал, что 27 января 2014 г. между ним и Институтом был заключён трудовой договор, в соответствии с которым он был принят с 24 февраля 2014 г. на работу в Институт на должность заместителя директора по общим вопросам в структурное подразделение «Дирекция».

В период работы Рязанова В.И. в Институте имело место неоднократное нарушение работодателем сроков выплаты ему заработной платы.

Приказом от 28 августа 2017 г. Рязанов В.И. был уволен с работы по пункту 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

При увольнении с работы с Рязановым В.И. был произведён окончательный расчёт, однако предусмотренные статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по август 2017 года ему работодателем начислены и выплачены не были.

После увольнения Рязанов И.В. обратился в Черёмушкинскую межрайонную прокуратуру Юго-Западного административного округа г. Москвы с заявлением о нарушениях, допущенных руководством Института при выплате заработной платы. Прокуратурой была проведена проверка соблюдения трудового законодательства в Институте, по итогам которой в адрес директора Института вынесено представление об устранении нарушений законодательства об оплате труда.

Ссылаясь на положения статей 21, 22, 236, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, Рязанов И.В. считал, что работодателем нарушены его трудовые права, в связи с чем просил суд взыскать в его пользу с Института компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по август 2017 года в размере 17 460 руб. 59 коп., а также компенсацию морального вреда в сумме 20 000 руб.

В суде первой инстанции представитель ответчика федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук иски не признал и заявил письменное ходатайство о применении последствий пропуска Рязановым И.В. предусмотренного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора по требованиям о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 30 марта 2018 г. с федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук в пользу Рязанова И.В. взысканы компенсация за задержку выплаты заработной платы в размере 2618 руб. 22 коп. и компенсация морального вреда в размере 5000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Рязанова И.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 октября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе представителем Рязанова И.В. по доверенности Волынцом В.Ю. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 30 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 октября 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 20 февраля 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 15 апреля 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита

охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 27 января 2014 г. между Рязановым И.В. и федеральным государственным бюджетным учреждением науки Институтом проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук был заключён трудовой договор, в соответствии с которым Рязанов И.В. принят с 24 февраля 2014 г. на работу в Институт на должность заместителя директора по общим вопросам в структурное подразделение «Дирекция».

Согласно пункту 2.1.2 трудового договора работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

Пунктом 3.2.4 трудового договора установлена обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата с учётом 1 ставки в размере минимального должностного оклада работника 23 531 руб. в месяц (пункты 4.2, 4.2.1 трудового договора).

Выплата работнику заработной платы производится в соответствии с действующим Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Института» с учётом положений коллективного договора и локальных нормативных актов работодателя (пункт 4.3 трудового договора).

Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных данным трудовым договором, должностной инструкцией и локальными актами работодателя, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации (пункт 8.1 трудового договора).

Приказом директора Института от 16 февраля 2015 г. утверждено Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Института, подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее – Положение об оплате труда).

Пунктом 77 Положения об оплате труда (в редакции, действовавшей в период работы Рязанова И.В. в Институте) было установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день,

установленный Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт с работником по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговорённый в приказе об увольнении работника (пункт 79 Положения об оплате труда).

Согласно представленным в материалы дела расчётным листкам за период с января 2017 года по июнь 2017 года у работодателя имелась задолженность по выплате Рязанову И.В. начисленной заработной платы.

Приказом работодателя от 28 августа 2017 г. № 649-к Рязанов В.И. был уволен с работы по пункту 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

После увольнения с работы Рязанов И.В. обратился в Черёмушкинскую межрайонную прокуратуру Юго-Западного административного округа г. Москвы с заявлением по поводу допущенных руководством Института нарушений при выплате ему заработной платы.

По заявлению Рязанова И.В. Черёмушкинской межрайонной прокуратурой Юго-Западного административного округа г. Москвы проведена проверка соблюдения трудового законодательства в Институте, в ходе которой выявлено, что в локальных актах Института сроки выплаты заработной платы не установлены и не приведены к единому соответствию; в нарушение требований части 6 статьи 136, пункта 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не соблюдаются сроки выплаты заработной платы.

5 октября 2017 г. межрайонным прокурором Черёмушкинской межрайонной прокуратуры Юго-Западного административного округа г. Москвы в адрес директора Института направлено представление об устранении нарушений трудового законодательства в части оплаты труда.

И.о. директора Института в ответе от 29 октября 2017 г. на данное представление сообщил межрайонному прокурору Черёмушкинской межрайонной прокуратуры Юго-Западного административного округа г. Москвы о принятии Институтком ряда нормативных локальных актов в целях устранения выявленных проверкой нарушений трудового законодательства. В частности, были внесены изменения в Положение об оплате труда, а именно пункт 77 этого положения изложен в новой редакции: «Заработная плата выплачивается согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, окончательный расчёт 5 числа следующего месяца».

19 февраля 2018 г. Рязанов И.В. обратился в Черёмушкинский районный суд г. Москвы с настоящим иском.

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования Рязанова И.В. о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 21, 22, 236 Трудового кодекса Российской Федерации и, установив факт несвоевременной выплаты работодателем Рязанову И.В. заработной платы, взыскал в его пользу с ответчика предусмотренную статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с февраля по август 2017 года в размере 2618 руб. 22 коп., а также компенсацию морального вреда в сумме 5000 руб.

Отказывая Рязанову И.В. в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года, суд первой инстанции с учётом заявления представителя ответчика о применении последствий пропуска Рязановым И.В. предусмотренного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичного срока на обращение в суд с данными требованиями пришёл к выводу о том, что Рязановым И.В. этот срок пропущен. Суд первой инстанции исходил из того, что Рязанов И.В., в течение 2016 и 2017 годов ежемесячно получая заработную плату не в полном объёме, знал о нарушении своих трудовых прав, однако в суд с требованиями о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы он обратился только 19 февраля 2018 г. При этом суд первой инстанции сделал вывод о том, что истцом не представлено доказательств, свидетельствующих об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций об отказе Рязанову И.В. в удовлетворении иска в части требований о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года по причине пропуска им срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора основаны на неправильном применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном

размере выплаты справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (абзацы седьмой, пятнадцатый, шестнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 381 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признаётся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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).

В пункте 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны разъяснения о том, что 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.

Данные разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации могут быть применены и при разрешении спора работника, прекратившего трудовые отношения с работодателем, о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, допущенную в период трудовых отношений.

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Этому праву работника в силу абзаца седьмого части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Частью 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей сроки расчёта с работником при увольнении, предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

Согласно части 1 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами.

Правила материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, содержатся в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной



сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (часть 1 статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатель несёт обязанность по выплате работнику заработной платы в установленные законом или трудовым договором сроки.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить работнику задолженность по заработной плате с уплатой процентов. Обязанность работодателя по своевременной и в полном объёме выплате работнику заработной платы, а тем более начисленных и задержанных выплатой сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора, то есть нарушение работодателем трудовых прав работника задержкой выплаты ему начисленной заработной платы имеет длящийся характер.

При прекращении трудового договора в день увольнения работника производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в том числе и задолженности по заработной плате с процентами за задержку её выплаты, если ранее эта задолженность не была погашена. С момента полного погашения работодателем задолженности по заработной плате надлежит исчислять установленный частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичный срок для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Судебные инстанции при разрешении исковых требований Рязанова И.В. о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы не учли указанные выше нормативные положения, предусматривающие обязанность работодателя по выплате работнику заработной платы в установленные законом или трудовым договором сроки, материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, сроки обращения в суд за разрешением спора о взыскании заработной платы и порядок исчисления этих сроков, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, в связи с чем сделали не основанный на законе вывод о пропуске Рязановым И.В. срока на обращение в суд по требованиям о взыскании компенсации за задержку

выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года.

Между тем судом установлено и из материалов дела усматривается, что вплоть до увольнения в августе 2017 года начисление работодателем Рязанову И.В. заработной платы производилось с указанием на наличие перед ним задолженности по её выплате (расчётные листки за январь – июнь 2017 года, л.д. 18 – 23).

Как указывает в кассационной жалобе Рязанов И.В., задержка выплаты ему работодателем заработной платы имела длящийся характер, заработная плата ему начислялась, но не выплачивалась в полном объёме работодателем в течение всего заявленного им в исковом заявлении периода – с сентября 2016 года по август 2017 года. В частности, по состоянию на начало января 2017 года задолженность Института по выплате заработной платы Рязанову И.В. составляла 49 031 руб. 58 коп. (л.д. 18).

При увольнении Рязанова И.В. с работы и осуществлении с ним окончательного расчёта 29 августа 2017 г. работодатель выплатил ему только имеющуюся перед ним задолженность по заработной плате без уплаты денежной компенсации за её задержку.

Следовательно, срок на обращение Рязанова И.В. в суд с иском о взыскании денежной компенсации за задержку выплаты ему заработной платы в период с сентября 2016 года по август 2017 года надлежало исчислять с даты полного погашения работодателем задолженности по заработной плате, то есть с момента окончательного расчёта работодателя с работником при увольнении, который был произведён 29 августа 2017 г. Именно с этого момента Рязанову И.В. стало известно о нарушении его права на получение денежной компенсации за задержку выплаты ему заработной платы.

Ввиду того, что нарушение работодателем (Институтом) трудовых прав работника (Рязанова И.В.) задержкой выплаты ему заработной платы носило длящийся характер и имело место в течение всего периода с сентября 2016 года по август 2017 года и принимая во внимание, что Рязанов И.В. обратился в суд с настоящим иском 19 февраля 2017 г., то есть в течение одного года после выплаты ему задолженности по заработной плате при его увольнении с работы (29 августа 2017 г.), вывод судебных инстанций о пропуске истцом установленного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годового срока для обращения в суд в части требований о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года, является неправомерным.

Судебная коллегия по гражданским делам полагает, что в данном случае решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Рязанова И.В. в части взыскания компенсации за задержку

выплаты заработной платы за период с сентября 2016 года по январь 2017 года со ссылкой лишь на пропуск истцом срока для обращения в суд по этой части требований без исследования иных имеющих значение для дела обстоятельств, касающихся наличия у работодателя перед Рязановым И.В. задолженности по выплате заработной платы за весь указанный в исковом заявлении период, противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены статье 2 ГПК РФ, создаёт препятствия для защиты трудовых прав истца.

С учетом изложенного решение суда первой инстанции и определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, Судебная коллегия признаёт принятыми с существенными нарушениями норм права, повлиявшими на исход дела, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для их отмены и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить требования Рязанова И.В. в соответствии с законом и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**определила:**

решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 30 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 октября 2018 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи