

Надбавка за работу вахтовым методом не входит в состав МРОТ

Работник обратился в суд с намерением взыскать с работодателя недоплату по заработной плате. По мнению работника, зарплата ему выплачивалась с нарушением требований ст. 133 Трудового кодекса, согласно которой месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда/ трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Хотя в месяц работник и получал больше МРОТ, в сумму его заработной платы незаконно включалась в том числе надбавка за вахтовый метод работы (Определение Седьмого КСОЮ от 11 июня 2020 г. по делу № 8Г-4807/2020).

Напомним, что лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Суд первой инстанции в удовлетворении иска работнику отказал, посчитав, что спорная надбавка действительно входит в состав заработной платы, а значит, требования закона работодателем соблюдены.

Однако суды апелляционной и кассационной инстанций с таким выводом не согласились. Надбавка за вахтовый метод работы по своей сути является возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства, данные выплаты не связаны с работой в особых условиях и выплачиваются работникам взамен суточных. Таким образом, указанная надбавка не входит в состав заработной платы, и работодатель неправомерно сравнивал заработную плату работника с МРОТ с учетом этой надбавки, что и привело к недоплате.