

Верховный Суд разъяснил, как оплачивать донорские дни при 12-часовой смене

Согласно ч. 1 ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, содержащее порядок определения среднего заработка работника, в том числе при суммированном учете рабочего времени.

Пунктом 13 названного Положения предусмотрено, что при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 данного Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

По мнению Верховного Суда РФ, из норм ТК РФ, Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы следует, что на работодателя возложена обязанность предоставлять работнику в случае сдачи им крови и ее компонентов гарантии и компенсации, установленные законодательством, в числе таких гарантий и компенсаций - освобождение работника от работы в день сдачи крови и предоставление ему дополнительного дня отдыха с оплатой этих дней в размере среднего заработка работника; при этом размер и характер указанных гарантий и компенсаций не обусловлены ежедневной нормой рабочего времени, установленной согласно общим положениям статьи 91 ТК РФ о нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, и не ставятся в зависимость от режима рабочего времени работника и способа учета его рабочего времени.

Работник со сменным графиком регулярно сдавал кровь. Работодатель освобождал его от работы в дни сдачи крови и давал дополнительные дни отдыха, оплачивая их из расчета стандартного 8-часового рабочего дня, тогда как по графику у работника были 12-часовые смены. Работник обратился в суд.

Первая инстанция обязала работодателя оплатить донорские дни исходя из 12-часовой смены. Апелляция и кассация с этим не согласились, сославшись в том числе на письмо Минтруда от 01.03.2017 № 14-2/ООГ-1727. В нем указано, что ТК РФ, предусматривая возможность освобождения донора от работы, исходит из нормальной продолжительности рабочего дня. Соответственно, и заработок нужно сохранять за 8-часовой рабочий день.

ВС РФ оставил в силе решение суда первой инстанции и подчеркнул, что при сменной работе рабочее время обусловлено не календарным рабочим днем, а сменой, продолжительность которой определяется графиком сменности и которая может приходиться на разные календарные дни.

При сменном режиме рабочего времени работника предусмотренное статьей 186 ТК РФ освобождение его от работы в день сдачи крови и ее компонентов и предоставление ему после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительного дня отдыха означают предоставление работнику дня отдыха не в календарном его понимании, а рабочей смены, установленной графиком сменности, которая может приходиться в том числе и на два календарных дня.

Таким образом, работникам с суммированным учетом рабочего времени и (или) при сменной работе за день сдачи ими крови и ее компонентов и за предоставленный в связи с этим дополнительный день отдыха работодатель обязан сохранять средний заработок за количество часов в конкретной рабочей смене работника-донора. Иное приведет к необоснованному лишению работника выплат, призванных компенсировать ему заработную плату, которую он имел бы, если бы не сдавал кровь.

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 24.02.2025 N 10-КГ24-2-К6*