

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

**от 17 июня 2021 г. N 33-12385/2021**

Судья: Лифанова О.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда  
в составе

председательствующего Ягубкиной О.В.

судей Аносовой Е.А., Барминой Е.А.

при секретаре М.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 июня 2021 года апелляционную жалобу Э. на решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 09 февраля 2021 года по гражданскому делу N 2-2812/2021 по иску Э. к АО Автопарк N 1 "Спецтранс" об индексации заработной платы.

Заслушав доклад судьи Ягубкиной О.В., изучив материалы дела, заслушав объяснения истца Э., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика - К., полагавшей решение суда первой инстанции законным и обоснованным, судебная коллегия

установила:

Э. обратился в суд с иском к АО "Автопарк N 1 "Спецтранс", в котором, уточнив заявленные требования в порядке, предусмотренном ст. 39 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ), просил обязать ответчика произвести индексацию заработной платы истца с 01.01.2009 г. на коэффициент +116,14% в сумме 75 647,34 руб.; взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по заработной плате за период с 2009 г. по 2020 г. в размере 2 047 730,37 руб., а также компенсацию за несвоевременную выплату задолженности заработной платы в сумме 1 276 263,49 руб.

В обоснование заявленных требований указал, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях с 2006 г. В период с указанного времени по настоящее время Работодателем, в нарушение положений ст. 134 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) индексация заработной платы не производилась, что, по мнению истца, нарушает его права.

Решением Московского районного суда Санкт-Петербурга от 09.02.2021 г. исковые требования Э. оставлены без удовлетворения.

В апелляционной жалобе истец Э. выражает несогласие с решением суда, в том числе в части указания на пропуск истцом срока для обращения в суд. Указывает, что судом не дано оценки таким юридически значимым обстоятельствам как правовая природа произведенных Работодателем выплат, входили ли они в систему оплаты труда или осуществлялись с целью повышения уровня реального содержания заработной платы. Также суд не произвел оценку действий Работодателя по приостановлению индексации заработной платы в период с 2016 г. по 2020 г. Также

указывает, что Работодатель отказал истцу в ознакомлении с локальными нормативными актами, в том числе, касающиеся индексации заработной платы, в связи с чем, о нарушении своего права Э. узнал <дата> из письма Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге. В связи с чем, просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных требований.

В возражениях на апелляционную жалобу истца, ответчик АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" решение суда первой инстанции полагает законным и обоснованным, доводы жалобы - не подлежащими удовлетворению.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции истец Э. на доводах апелляционной жалобы настаивал, представитель ответчика - К., действующая на основании доверенности, против удовлетворения апелляционной жалобы возражала.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения явившихся лиц, судебная коллегия оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного решения по доводам апелляционной жалобы не усматривает.

Как следует из материалов дела и установлено судом первой инстанции, <дата> между АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" (ранее - ОАО) (Работодатель) и Э. (Работник) был заключен трудовой договор N... (л.д. 34).

Согласно приказу от <дата> N... Э. принят на работу в АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" в автоколонну N 4 в должности машиниста экскаватора, с установлением оклада в размере <...>. (л.д. 33).

<дата> стороны заключили дополнительное соглашение к трудовому договору N..., согласно которому п. 2 которого оплата труда производится по окладу в размере <...>. и Положениями об оплате труда, действующими на предприятии (л.д. 38).

<дата> стороны заключили дополнительное соглашение N... к трудовому договору, согласно которому должность истца указана как "машинист экскаватора 6 разряда" (л.д. 39).

Согласно Положению об оплате труда рабочих 4 автоколонны, заработная плата по должности "машинист экскаватора" состоит из оклада, и 100% к окладу (л.д. 37).

<дата> генеральным директором АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" утверждено "Положение о порядке индексации заработной платы" (л.д. 38-39).

Пунктом 1.3 Положения предусмотрено, что индексация проводится не реже 1 раза в год в пределах утвержденного Советом директоров Общества бюджета (доходов и расходов) на соответствующий финансовый год по итогам результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества за предыдущий год. Индексация может проводиться в несколько этапов.

Размер индексации устанавливается приказом генерального директора Общества не ниже или не выше величины, обусловленной причиной индексации, установленной в п. 1.4 (п. 1.5 Положения).

Согласно п. 1.6 Положения, индексация является изменением условий оплаты труда, производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников, в сроки, предусмотренный трудовым законодательством.

Согласно п. 2.1 Положения, Совет директоров Общества ежегодно по итогам проведения годового собрания акционеров, на котором утверждаются финансовые

результаты по итогам деятельности Общества за прошедший год, но не позднее 20-го числа июня текущего года, определяет наличие или отсутствие причин для индексации и представляет генеральному директору Общества обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

Согласно п. 2.4 Положения, генеральный директор, с учетом обоснованного суждения представителей работников издает приказ об индексации или о временном отклонении индексации в срок до 1 июля текущего года.

При этом, согласно п. 3.3 Положения, обязанность Работодателя повышать реальное содержание заработной платы работников, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, может быть исполнена Работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, выплатой премий, персональных надбавок, пособий, материальной помощи.

<дата> генеральным директором Общества утверждено новое "Положение о порядке индексации заработной платы", в целом содержащий аналогичные условия порядка проведения и оснований для индексации заработной платы (л.д. 40-42).

Приказами генерального директора АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" от <дата> N..., от <дата> N..., от <дата> N..., от <дата> N..., в связи с отрицательным финансовым результатом по итогам деятельности Общества за прошедший год и ввиду отсутствия основания, финансовых и экономических возможностей, индексация заработной платы работников Общества была временно отклонена (л.д. 43-46).

Исследовав и оценив представленные доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу, что, несмотря на издание ответчиком приказов о приостановлении индексации в период с 2016 г. по 2019 г., обязанность работодателя по повышению реального содержания заработной платы работников, в том числе истца, ответчиком не нарушена, поскольку в период трудовой деятельности истца, АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" регулярно производило повышение должностных окладов работникам, выплату премий, персональных надбавок. Таким образом, с учетом выводов суда о пропуске истцом срока исковой давности, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных истцом требований.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, поскольку они сделаны на основании тщательного исследования всех представленных по делу доказательств в их совокупности, с учетом требований действующего законодательства, регулирующего правоотношения сторон и соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работодатель, в свою очередь, обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются, в том числе: величина минимального размера оплаты труда в РФ; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, исходя из содержания ст. 134 ТК РФ, обязанность работодателя повысить уровень реального содержания заработной платы является императивной.

Предусмотренное ст. 134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вместе с тем, как указал Верховный Суд РФ в п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 г., индексация не является единственным способом реализации работодателем гарантии, предусмотренной ст. 134 ТК РФ, имеющей своим содержанием повышение уровня реального содержания заработной платы.

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса РФ порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из

соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

Так, из материалов дела следует, что в период трудовой деятельности истца АО "Автопарк N 1 "Спецтранс" вносили изменения в положения об оплате труда работников предприятия в части увеличения минимального размера оплаты труда, увеличивая таким образом размер заработной платы работников, в том числе истца, а, следовательно, и реальное содержание заработной платы работников. Указанное подтверждается представленными приказами от <дата> N..., от <дата> N... "Об изменении минимального размера заработной платы" (л.д. 47-48).

Также, из представленной ответчиком справок о начисленной и выплаченной истцу за спорный период заработной платы следует, что должностной оклад истца превышал как величину минимального размера заработной платы, установленного на всей территории РФ, так и в субъекте РФ - в г. Санкт-Петербурге, а общий размер заработка истца, начиная с 2006 года составлял не только оклад, установленный трудовым договором и дополнительным соглашением к нему, но и ежемесячные выплаты премий, персональных надбавок, доплат за совмещение в размере должностного оклада, то есть оплата труда истца производилась не ниже минимального уровня заработной платы, установленного федеральным и региональным законодательством.

Вопреки доводам апелляционной жалобы истца, производство таких выплат как премии, персональные надбавки, даже с учетом включения их в систему оплаты труда, принимая во внимание тот, факт, что данные выплаты не являются гарантированными, а относятся к переменной части заработной платы, что в частности следует из п. 3 Положения об оплате труда рабочих 4 автоколонны, надлежит расценивать, в том числе как осуществленные с целью повышения уровня реального содержания заработной платы.

Принимая во внимание, что ни Трудовой кодекс РФ, ни иные законодательные акты в сфере труда, не устанавливают требований к механизму индексации, работодатель, не финансируемый за счет бюджетных средств, вправе избрать любые критерии для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления.

Доводы жалобы о том, что судом не дана оценка действиям Работодателя по приостановлению индексации заработной платы, судебной коллегией отклоняется.

Так, в обжалуемом решении правомерно указано, что вопросы индексации заработной платы работодателей, которые не финансируются из соответствующих

бюджетов, законодательством отнесены к исключительной компетенции работодателей, которые решают вопросы об индексации заработной платы на локальном уровне с учетом конкретных обстоятельств, специфики деятельности организации, уровня ее платежеспособности.

Принимая во внимание, что фактическое повышение уровня реального содержания заработной платы ответчиком производилось путем повышением должностных окладов, выплатой премий, которые помимо функции поощрения и стимулирования работников, повышают реальное содержание заработной платы, факт издания Работодателем приказов о приостановлении индексации заработной платы, не свидетельствует об ограничении трудовых прав истца.

Таким образом, выводы суда в части отсутствия оснований для обязания ответчика произвести индексацию заработной платы истца с <дата> и взыскания с ответчика задолженности по заработной плате с учетом ее проиндексированного размера, судебной коллегией признаются законными, основанными на правильном применении норм материального права, постановленными с учетом установленных по делу обстоятельств.

Принимая во внимание, что в удовлетворении требования истца о взыскании задолженности по заработной плате было отказано, судом также правомерно отказано в удовлетворении требований о взыскании денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, поскольку таких нарушений судом не установлено.

По сути, все доводы, содержащиеся в апелляционной жалобе, повторяют позицию истца, изложенную при рассмотрении дела судом первой инстанции, основаны на неверном толковании положений законодательства, направлены на переоценку доказательств по ранее рассмотренному гражданскому делу, не содержат фактов, которые не были проверены и не учтены судом при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли бы на обоснованность и законность судебного решения, либо опровергали бы изложенные выводы, в связи с чем, не могут служить основанием для отмены решения суда.

Суд первой инстанции с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам, выводы суда первой инстанции не противоречат материалам дела, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно, нормы материального права судом первой инстанции применены верно. Оснований для отмены решения суда первой инстанции не имеется.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

определила:

Решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 09 февраля 2021 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Э. - без удовлетворения.