

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 5 июля 2023 г. по делу N 33-10854/2023

УИД: 66RS0001-01-2022-004909-61
Дело N 2-42/2023

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе:

председательствующего Ивановой Т.С.,

судей Мурашовой Ж.А., Сорокиной С.В.,

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Волковым К.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску П. к публичному акционерному обществу "Т Плюс" о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе ответчика

на решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 10.01.2023.

Заслушав доклад судьи Ивановой Т.С., объяснения истца П., объяснения представителя ответчика Б., судебная коллегия

установила:

решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 10.01.2023 частично удовлетворены исковые требования П. к ПАО "Т Плюс" о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, с ответчика в пользу истца взысканы:

- задолженность по заработной плате в размере 10800 руб. 00 коп. (индексация заработной платы - ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации);

- денежная компенсация (проценты, предусмотренные ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за задержку выплат в размере 4600 руб. 00 коп.;

- компенсация морального вреда (ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере 5000 руб. 00 коп.

С ответчика в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 3374 руб. 49 коп.

С таким решением в части удовлетворенных исковых требований не согласился ответчик, принес на решение суда апелляционную жалобу, в которой указал, что не согласен с решением суда в связи с неправильным определением судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствием выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; неправильным применением норм материального и процессуального права. Ссылаясь на правовую позицию, приведенную в п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15.11.2017), ответчик указывал, что исходя из буквального

толкования положений ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. 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. Ответчик в апелляционной жалобе указывал, что он фактически обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы своих работников, в том числе, истца, путем регулярного повышения должностных окладов работников.

В заседание суда апелляционной инстанции явились:

- истец П.,
- представитель ответчика Б.

Истец, представитель ответчика указали, что в настоящее время трудовой договор между истцом и ответчиком расторгнут, истец уволена 03.04.2023 по соглашению сторон, увольнение истцом не оспаривается.

Учитывая надлежащее извещение лиц, участвующих в деле (судебные извещения, размещение информации о месте и времени рассмотрения дела на официальном сайте Свердловского областного суда), руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила о рассмотрении дела при данной явке.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда в ее пределах (ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), судебная коллегия находит основания для отмены обжалуемого решения суда в части удовлетворенных исковых требований, ввиду следующего.

Согласно ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по результатам рассмотрения апелляционной жалобы, суд апелляционной инстанции вправе, в том числе, отменить или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

В силу ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела и неправильно применены к отношениям сторон положения ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, положения действующих у ответчика локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда, в том числе, порядок индексации заработной платы работников, на которых основано решение суда о частичном удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате (не выплата индексации заработной платы - ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации), связанных с невыплатой

индексации заработной платы процентов (денежной компенсации, предусмотренной ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации) и компенсации морального вреда (ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с чем решение суда первой инстанции подлежит отмене в части удовлетворения исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации (процентов) за задержку выплат, компенсации морального вреда.

К указанному выводу судебная коллегия приходит по следующим основаниям.

Истец 04.07.2011 принята на работу к ответчику на должность помощника руководителя.

Приказом ответчика N 87-к от 10.11.2021 истец уволена 11.11.2021 по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. С увольнением истец не согласилась, обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным. Решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 18.01.2022 истец восстановлена на работе в прежней должности.

Приказом ответчика N 13-к от 03.03.2022 истец вновь уволена по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. С увольнением истец вновь не согласилась, обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным. Решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 17.05.2022 истец восстановлена на работе в прежней должности.

В судебном заседании 05.07.2023 истец, представитель ответчика указали, что в настоящее время трудовой договор между истцом и ответчиком расторгнут, истец уволена 03.04.2023 по соглашению сторон, увольнение истцом не оспаривается.

С иском по данному делу (о взыскании индексации заработной платы) истец обратилась 03.06.2022.

Приходя к выводу о наличии оснований для взыскания с ответчика в пользу истца задолженности по заработной плате в размере 10800 руб. 00 коп. (индексации заработной платы) и связанных с ее невыплатой денежной компенсации и компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что положений локальных нормативных актов, действующих у ответчика и свидетельствующих о том, что ответчиком осуществлялось повышение уровня реального содержания заработной платы и работодателем был избран именно такой механизм индексации заработной платы работников, как ее повышение путем повышения должностных окладов, ответчиком в ходе рассмотрения дела, по мнению суда первой инстанции, не было приведено, в связи с чем суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения соответствующих исковых требований и индексации заработной платы истца с июня 2021 года по 31.10.2021, с учетом срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, т.к. с иском по данному делу истец обратилась только 03.06.2022.

По мнению судебной коллегии, судом первой инстанции не приняты во внимание имеющиеся в материалах дела дополнительные соглашения к трудовому договору о повышении должностных окладов - от 01.02.2014, от 26.06.2016, от 01.05.2020.

Согласно ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса Российской Федерации 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 Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой 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.

Исходя из буквального толкования положений ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. 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.

Как разъяснил Верховный Суд Российской Федерации в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017), утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15.11.2017, исходя из буквального толкования положений ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. 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. (п. 10).

Как обоснованно указывается ответчиком в апелляционной жалобе, действующая у ПАО "Т Плюс" система оплаты труда, включающая должностной оклад, компенсационную выплату (районный коэффициент) предусматривает порядок и размер индексации заработной платы в Положении по оплате труда, премировании, компенсациям и льготам, утв. Приказом N 03 от 30.12.2011.

Пунктом 2.2.2. Положения по оплате труда, премировании, компенсациям и льготам, утв. Приказом N 03 от 30.12.2011 предусмотрено, что изменение уровня оклада может быть произведено по решению директора филиала в рамках

утвержденного бюджета по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения.

В период работы истца у ответчика с 2011 по 2014 ей был увеличен оклад с 20 000 руб. 00 коп. до 25 000 руб. 00 коп., с 2014 года по 2016 год - с 25 000 руб. 00 коп. до 30 000 руб. 00 коп., а с 2016 года по 2021 год размер оклада был увеличен с 30 000 руб. 00 коп. до 33 000 руб. 00 коп.

Из буквального содержания представленных в материалы дела дополнительных соглашений (т. 1, л. <...>) усматривается, что никаких других оснований для увеличения размера должностного оклада, кроме как повышение уровня его реального содержания, дополнительные соглашения к трудовому договору не содержат.

Повышение оклада не связано с изменением условий или характера труда, не обосновано увеличением объема работы истца, возложением на нее каких-либо дополнительных обязанностей, как сделано в других случаях повышения заработной платы истца - приказом N 052 от 22.04.2015, когда истцу утверждена доплата в размере 25% от должностного оклада с 01.05.2015 за увеличение объема работы (на что прямо указано в приказе) и приказом N 011 от 26.02.2018, которым истцу утверждена доплата в размере 10000 руб. 00 коп. с 01.03.2018 в связи с увеличением объема работы, на что также прямо указано в приказе (т. 1, л. д. 152 - 154).

Такое увеличение должностного оклада, как обоснованно указывается в апелляционной жалобе ответчика, не противоречит и согласуется с механизмом индексации заработной платы, который установлен действующей у ответчика системой оплаты труда, определенной в коллективном договоре и локальных нормативных актах ответчика (т. 1, л. <...> 203 - 212, 213 - 224, т. 2, л. <...>).

По мнению судебной коллегии, с учетом указанных выше письменных доказательств, обоснованными являются доводы ответчика о том, что повышение должностного оклада истца является механизмом повышения покупательской способности денег, поскольку данный механизм прямо предусмотрен в локальных актах ПАО "Т Плюс", - в Положении по оплате труда, премировании, компенсациям и льготам, утв. Приказом N 03 от 30.12.2011, с которым истец ознакомлена, что подтверждается листом ознакомления к приказу N 03 от 30.12.2012.

Из представленного в материалы дела расчета, составленного ответчиком и подтвержденного сведениями о фактической выплате истцу заработной платы за спорный период (т. 1, л. д. 176 - 177, т. 1, л. д. 232 - 250, т. 2, л. д. 1 - 23) следует, что фактические выплаты, получаемые истцом в спорный период, с учетом применяемого ответчиком механизма индексации за счет увеличения оклада, значительно превышают те сумму, которые получила бы истец, если бы индексация проводилась с учетом применения индексов потребительских цен.

По мнению судебной коллегии, указанные выше письменные доказательства подтверждают (ст. ст. 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), что механизм, избранный ответчиком, соответствует действующей у него системе оплаты труда, принятым на себя ответчиком обязательствам по индексации заработной платы, обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы истца и подтверждает исполнение ответчиком обязанности повышения реального содержания заработной платы истца в спорный период.

По мнению судебной коллегии, при таких обстоятельствах оснований для удовлетворения исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате (индексации заработной платы) и связанных с ее невыплатой денежной компенсации (процентов, предусмотренных ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации) и компенсации морального вреда, не имелось.

Других оснований для взыскания процентов (ст. 236 указанного Кодекса) и компенсации морального вреда (ст. 237 указанного Кодекса), кроме не выплаты индексации заработной платы не имелось, в связи с чем и в этой части решение суда первой инстанции подлежит отмене.

В связи с отменой решения суда об удовлетворении исковых требований, отмене подлежит решение суда и в части взыскания с ответчика в доход местного бюджета государственной пошлины, поскольку оснований для ее взыскания (ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. ст. 50, 61.1. Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации) не имеется.

Иных доводов, которые бы имели правовое значение для разрешения спора и могли повлиять на оценку законности и обоснованности обжалуемого решения, апелляционная жалоба ответчика не содержит.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловными основаниями для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено.

Руководствуясь ст. ст. 328, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 10.01.2023 отменить в части удовлетворения исковых требований П. к ПАО "Т Плюс" о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации (процентов) за задержку выплат, компенсации морального вреда.

Принять в указанной части новое решение, которым в удовлетворении исковых требований отказать.

Отменить решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 10.01.2023 в части взыскания с ПАО "Т Плюс" государственной пошлины в доход местного бюджета.

В остальной части решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 10.01.2023 оставить без изменения.

Председательствующий
Т.С.ИВАНОВА

Судьи
С.В.СОРОКИНА
Ж.А.МУРАШОВА