

Апелляционное определение

г. Тюмень 26 марта 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Тюменского областного суда в составе:

председательствующего Григорьевой Ф.М.

судей: Жегуновой Е.Е., Ситниковой Л.П.

при секретаре Бекшеневе Р.М.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Михайлова Владимира Николаевича на решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г., которым постановлено:

«Исковые требования Михайлова Владимира Николаевича к ОАО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» об обязанности проиндексировать заработную плату согласно индексу потребительских цен, взыскании индексации заработной платы в сумме 2.121.500 рублей 69 копеек, компенсации морального вреда в сумме 100.000 рублей, взыскании расходов на оплату услуг представителя в сумме 25.000 рублей оставить без удовлетворения».

Заслушав доклад судьи Тюменского областного суда Жегуновой Е.Е., объяснения Михайлова В.Н. и его представителя Копотилова А.Ф., действующего на основании доверенности, поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителя акционерного общества «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» - Волегова М.А., действующего на основании доверенности, возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы, судебная коллегия

установила:

Михайлов В.Н. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» (далее по тексту - АО «ТАЛК») о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, взыскании задолженности по индексации заработной платы в размере 2121 500 руб. 69 коп. и компенсации морального вреда в размере 100 000 руб.

Требования были мотивированы тем, что Михайлов В.Н. с 17 сентября 2012 г. работает в должности <.....>. Пунктом 6.4 действующего на предприятии коллективного договора от 01 июня 2012 г. предусмотрена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год. Между тем, такая индексация ответчиком ни разу не производилась. Неправомерными действиями работодателя истцу был причинен моральный вред.

В судебном заседании истец Михайлов В.Н. и его представитель Копотилев А.Ф., действовавший на основании доверенности, поддержали заявленные требования по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика АО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» - Волегов М.А., действовавший на основании доверенности, в судебном заседании с заявленными требованиями не согласился. В объяснениях по делу и письменном отзыве на иск ссылался на то, что действие пункта 6.4 коллективного договора было приостановлено с 01 января 2017 г. на основании решения общего собрания трудового коллектива от 08 ноября 2017 г. Обратил внимание на отсутствие в организации локального нормативного акта, который бы устанавливал порядок индексации. Пояснил, что поддержание уровня реального содержания заработной платы на предприятии обеспечивалось не в форме индексации, а путем дополнительных выплат к окладу, которые в случае с истцом намного превышали гарантированную часть оплаты труда. Заявил о применении трехмесячного срока на обращение в суд к требованиям истца.

Судом постановлено вышеуказанное решение, с которым не согласен истец Михайлов В.Н., в апелляционной жалобе он просит решение суда отменить и принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований. Указывает на то, что нормы действующего трудового законодательства в императивном порядке предписывают работодателям производить индексацию заработной платы работников вне зависимости от каких-либо условий. Считает обязанность по индексации заработной платы распространяющейся в равной мере на всех работодателей, включая ответчика, вне зависимости от их организационно-правовой формы и принадлежности к бюджетной сфере. Полагает, что отсутствие у ответчика утвержденного порядка индексации заработной платы не может служить поводом для ограничения прав истца. Настаивает на том, что в таком случае индексация должна производиться на основании индекса потребительских цен для региона проживания взыскателя. Не соглашается с выводами суда о пропуске им срока на обращение в суд. В этой связи находит ссылки суда на то, что он должен был знать о нарушении своих прав, основанными лишь на предположении. Обращает внимание на отсутствие в деле документов, подтверждающих его ознакомление с коллективным договором. Кроме того, полагает необоснованным оставление судом без внимания его доводов об опасности негативных последствий по работе, приведенных в качестве причины пропуска им срока обращения в суд на случай признания данного срока пропущенным.

В возражениях относительно апелляционной жалобы АО «ТАЛК» просит оставить решение суда без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Рассмотрев дело в пределах доводов апелляционной жалобы, как это предусмотрено частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, изучив материалы дела, обсудив доводы

апелляционной жалобы и возражений относительно нее, судебная коллегия не находит оснований для отмены обжалуемого решения.

В соответствии со статьей 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.

Как указано в пункте 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г.), 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 статьи 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.

Согласно части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

Федеральным законом от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ, вступившим в силу 03 октября 2016 г., была введена в действие часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой 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.

Статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (часть 3). Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом (часть 4). В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (часть 5).

Поскольку Федеральным законом от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ не предусмотрено распространение его норм на отношения, возникшие до введения его в действие, к спорным отношениям должна применяться та редакция статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон.

Как следует из дела, Михайлов В.Н. с 17 сентября 2012 г. по 30 ноября 2017 г. работал в АО «ТАЛК» <.....>. Согласно условиям заключенного с ним трудового договора от 17 сентября 2012 г., должностной оклад работника составлял <.....> руб. (пункт 3.1). Работнику могут выплачиваться следующие единовременные выплаты, условия и размер которых устанавливаются работодателем, коллективным договором и настоящим трудовым договором: надбавки за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания; доплаты при совмещении профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные дни; премии за высокие показатели в труде, за добросовестное выполнение должностных обязанностей; вознаграждения ко дню рождения, к календарным праздникам (пункт 3.1.3) (т. 1, л.д. 11 - 14).

В силу пункта 6.4 коллективного договора АО «ТАЛК», утвержденного генеральным директором и решением собрания трудового коллектива 01 июня 2012 г., работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год (т. 1, л.д. 47 - 56).

При этом, порядок такой индексации коллективным договором установлен не был.

Согласно пункту 6.3 коллективного договора АО «ТАЛК» заработная плата выплачивается 15 и 30 (31) числа каждого месяца (л.д. 54).

В период нахождения сторон в трудовых отношениях индексация должностного оклада истца в заявленном в иске порядке не производилась, что сторонами по делу не оспаривалось. Вместе с тем, ответчик ежегодно повышал размер полагавшейся истцу персональной надбавки к окладу за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию: с октября 2013 года по июль 2014 года ее размер составлял 2 %, в августе 2014 года он был увеличен до 4 %, в октябре 2015 года - до 6%, в октябре 2016 года - до 8 %, в октябре 2017 года - до 10 % (т. 1, л.д. 175 - 224). При этом, соответствующая обязанность ответчика перед истцом трудовым договором сторон предусмотрена не была. Кроме того, с января 2014 года ответчиком был увеличен до <.....> руб. в месяц размер должностного оклада истца, в течение всего периода работы у ответчика истцу ежемесячно выплачивались премии (т. 1, л.д. 15 - 46).

На общем собрании трудового коллектива 08 ноября 2017 г. было принято решение о продлении срока действия коллективного договора до 01 июня 2018 г. Действие пункта 6.4 коллективного договора было приостановлено до 31 декабря 2017 г. включительно, индексация заработной платы за период с 01 января по 31 декабря 2017 г. отменена (т. 1, л.д. 106 - 108).

23 ноября 2017 г. Государственной инспекцией труда в Тюменской области было выдано предписание в адрес АО «ТАЛК» о необходимости разработать и принять локальный нормативный акт - Положение об индексации заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (т. 1, л.д. 116).

В исполнение данного предписания 07 декабря 2017 г. было утверждено Положение о порядке индексации заработной платы в АО «ТАЛК». Согласно данному положению, индексация проводится не реже одного раза в год исходя из коэффициента индексации, равного индексу потребительских цен в Тюменской области на основании статистических данных (пункт 2.2). Индексация не проводится в следующих случаях: при возникновении у работодателя признаков несостоятельности (банкротства); при реорганизации или ликвидации работодателя; при наличии финансово-экономических проблем у работодателя, в том числе отсутствии средств на индексацию (пункты 3.2 - 3.2.3) (т. 1, л.д. 117-119).

Как следует из оттиска штампа канцелярии суда на исковом заявлении, оно поступило в суд 15 ноября 2017 г. (т. 1, л.д. 4).

Постановив обжалуемое решение, суд исходил из того, что ответчик не относится к предприятиям бюджетной сферы, вследствие чего индексация заработной платы в АО «ТАЛК» должна производиться в соответствии с действующими у ответчика локальными нормативными актами. Отсутствие у ответчика в спорный период локального нормативного акта, которым устанавливался порядок такой индексации, повлекло отказ Михайлову В.Н. в иске.

Судебная коллегия находит данные выводы суда соответствующими обстоятельствам дела и закону.

Разрешая спор, суд также пришел к выводу о том, что к требованиям истца подлежит применению трехмесячный срок на обращение в суд, который Михайловым В.Н. пропущен. Вывод о пропуске срока был основан на доказанности своевременного получения истцом расчетных листков, из которых ему было известно об отсутствии индексации. Ссылки истца на неосведомленность о существовании коллективного договора, содержащего норму о ежегодной индексации оплаты труда сотрудников, были отклонены в связи с наличием в деле собственноручно написанных им заявлений о предоставлении дополнительных отпусков, в которых он ссылался на данный договор.

Учитывая, что взыскиваемая истцом заработная плата ему не начислялась, требования о взыскании возникшей до 03 октября 2016 г. задолженности по данной заработной плате истец был вправе заявить в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Поскольку заработная плата выплачивалась истцу ежемесячно и расчетные листки с указанием составляющих частей начисленной заработной платы истцу выдавались, о чем свидетельствует тот факт, что данные листки были приложены Михайловым В.Н. к иску, истец не мог не знать о том, что заработная плата начисляется и выплачивается ему без учета заявленной в иске индексации. Таким образом, обращение Михайлова В.Н. 15 ноября 2017 г. в суд с требованиями о такой индексации заработной платы, начисленной и выплаченной за период до 03 октября 2016 г., имело место с очевидностью за пределами предусмотренного законом срока на обращение в суд.

Учитывая, что заработную плату за октябрь 2016 года истец согласно представленному им расчетному листку получил в полном объеме до 31 октября 2016 г. (т. 1, л.д. 40), обратившись в суд 15 ноября 2017 г., предусмотренный частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в ее редакции, действующей с 03 октября 2016 г., истец также пропустил.

Доводы апелляционной жалобы о несогласии истца с пропуском им срока на обращение в суд отклоняются как основанные на неверном понимании норм материального права.

Опасение истца относительно негативных последствий в работе, вопреки доводам апелляционной жалобы, не может быть расценено в качестве уважительной причины пропуска срока на обращение в суд за разрешением трудового спора.

Вывод суда о пропуске истцом срока на обращение в суд в части требований Михайлова В.Н. об индексации заработной платы, начисленной за период работы истца с ноября 2016 года по день увольнения, когда законом уже был

предусмотрен по такого рода спорам срок на обращение в суд, равный одному году со дня установленного срока выплаты указанных сумм, является ошибочным, что вместе с тем, не влечет пересмотра принятого судом по делу решения, которым спор по существу разрешен верно.

Доводы апелляционной жалобы о безусловной обязанности АО «ТАЛК» независимо от его организационно-правовой формы и наличия локального нормативного акта, устанавливающего механизм индексации заработной платы сотрудников, индексировать заработную плату истца в указанном в иске порядке подлежат отклонению как основанные на неправильном толковании норм действующего трудового законодательства.

Учитывая представленную в деле информацию об увеличении размера оклада истца в период его работы у ответчика, о ежегодном повышении надбавки к окладу и размерах выплаченных истцу ответчиком ежемесячно премий, оснований полагать, что ответчик фактически не обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы истца, не имеется.

Таким образом, доводы апелляционной жалобы отмену обжалуемого судебного решения не влекут.

Судом первой инстанции правильно и полно установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, принятое судом решение не противоречит нормам материального права, нарушений норм процессуального права, влекущих в силу статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации отмену решения, судом не допущено. Оценив собранные по делу доказательства, суд обоснованно отказал Михайлову В.Н. в удовлетворении заявленных исковых требований.

Учитывая изложенное, руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г. оставить без удовлетворения, апелляционную жалобу Михайлова Владимира Николаевича - без удовлетворения.

Председательствующий: подпись

Судьи: подписи