

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Тюмень 07 августа 2019 года

Центральный районный суд г. Тюмени в составе:

председательствующего судьи Волошиной С.С.

при секретаре Рябыкиной Д.В.,

с участием истца Михайлова В.Н., представителя истца Копотилова А.Ф., представителя ответчика АО «ТАЛК» Волегова М.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Михайлова В.Н. к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» о взыскании суммы индексации заработной платы в связи с ее обесцениванием,

установил:

истец Михайлов В.Н. обратился в суд к ответчику акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» (далее по тексту АО «ТАЛК», ответчик) и с учетом уточненных исковых требований просил взыскать сумму задолженности по индексации заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 2 804 887,76 руб., компенсации согласно ст. 236 ТК РФ в размере 1 755 085,78 руб., компенсации морального вреда в размере 300 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 125 000 руб. (т.3 л.д.8-15).

Исковые требования мотивированы тем, что истец работал в АО «ТАЛК» в должности <данные изъяты> в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, с ним был заключен трудовой договор. Приказом работодателя от ДД.ММ.ГГГГ № Михайлов В.Н. был уволен с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности работников организации). Пунктом 6.4 действующего в организации коллективного договора, утвержденного решением собрания трудового коллектива ОАО «ТАЛК» и генеральным директором ОАО «ТАЛК» ДД.ММ.ГГГГ (далее также - коллективный договор), предусмотрена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год, однако такая индексация заработной платы Михайлову В.Н. работодателем ни разу не производилась. По мнению Михайлова В.Н., отсутствие ежегодной индексации заработной платы работникам АО «ТАЛК» нарушает не только условия п. 6.4 коллективного договора, но и требования трудового законодательства Российской Федерации, так как обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включающее индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, - одна из гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Михайлов В.Н. также указал, что в результате неисполнения АО «ТАЛК» своих обязанностей по индексации заработной платы были нарушены его трудовые права, что повлекло причинение ему работодателем нравственных страданий, компенсацию которых он оценил в 300 000 руб. В уточненных исковых требованиях истец указал, что в связи с отсутствием индексации заработной платы в связи с обесцениванием инфляционных процессов за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, так как на дату подачи искового заявления инфляционные процессы составляли минимальный процент, истец увеличил требования на сумму индексации за данный период в расчете на ДД.ММ.ГГГГ в размере 89 714,10 руб. В связи с невыплатой в срок индексации, являющейся частью заработной платы, на работодателя распространяется материальная ответственность, предусмотренная ст. 236 ТК РФ. По состоянию на день обращения Михайлова В.Н. в суд с уточнением исковых требований ответчик обязан выплатить денежную компенсацию за задержку выплат в размере 1 755 085,78 руб. Истец считает, что наличие спора между сторонами в отношении индексации не является основанием к отказу в удовлетворении требований Михайлова В.Н. о взыскании процентов за нарушение установленного срока выплаты денежных средств в силу ст. 236 ТК РФ. В целях реализации своего права на получение юридической помощи истцом понесены расходы на оплату услуг представителя в размере 125 000 руб., которые он также просит взыскать с ответчика.

В судебном заседании истец Михайлов В.Н., его представитель Копотилев А.Ф., действующий на основании нотариально заверенной доверенности от ДД.ММ.ГГГГ (т.3 л.д.5), на удовлетворении исковых требований с учетом их уточнений настаивали в полном объеме, по доводам искового и уточненного искового заявлений. Суду пояснили, что все доводы ответчика, изложенные им в возражениях на иск, опровергнуты определением Верховного Суда Российской Федерации. Ответчик обязан выплатить истцу индексацию, отсутствие локального нормативного акта у работодателя не освобождает его от обязанности такой выплаты. Утверждение ответчика об отсутствии механизма выплаты, в связи с чем, он не предоставил контррасчет индексации является необоснованным, есть калькулятор индекса цен, которым руководствуются суды. Вины истца нет в том, что на предприятии не разработан локальный нормативный акт, это вина работодателя, положение к коллективному договору было принято в ДД.ММ.ГГГГ, после увольнения истца. Ссылка представителя ответчика на принятое решение работников АО «ТАЛК» в 2019 году несостоятельна, поскольку данное решение было принято после увольнения истца, мероприятие проводилось заместителем директора. Любой локальный акт на предприятии должен быть в свободном доступе для работников, работники должны быть ознакомлены лично с проставлением подписи.

В судебном заседании представитель ответчика АО «ТАЛК» Волегов М.А., действующий на основании доверенности № от ДД.ММ.ГГГГ(т.3 л.д.58), возражал против исковых требований в полном объеме по доводам возражений (т.3 л.д.60-65).

Урегулированный коллективным договором либо локальными нормативными актами механизм индексации оплаты труда на предприятии отсутствует, в связи с чем, правовых оснований для удовлетворения иска нет. В результате внеплановой проверки Трудовой инспекцией было выдано АО «ТАЛК» предписание № от ДД.ММ.ГГГГ. с требованием о разработке и принятии локального нормативного акта Положения об индексации заработной платы в соответствии со ст.134 Трудового кодекса РФ. Коллективный договор в редакции от 2012 года не содержал механизма проведения индексации, в том числе не установлена дата проведения индексации, уровень проводимой индексации или порядок его определения, не установлена на какую часть из производимых выплат осуществляется индексация. Истцом заявлено индивидуальное требование, о проведении указанному лицу индексации заработной платы. Между тем, иным лицам, являющимися работниками ответчика индексация заработной платы в заявленном размере не производилась. Таким образом, рассматриваемое требование заявлено с нарушением ст. 132 ТК РФ. В ходе коллективных переговоров проведенных ДД.ММ.ГГГГ. между Работодателем - АО «ТАЛК» и работниками АО «ТАЛК» стороны коллективных переговоров решили: Учитывая фактические действия Работодателя - АО «ТАЛК» по повышению уровня реального содержания заработной платы всех работников АО «ТАЛК» в период с 2012-2017 годы, а также отсутствие механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, считать предусмотренное пунктом 6.4. Коллективного договора обязательство Работодателя по проведению индексации заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ: выполненным иным способом, в виде произведенных в указанный период дополнительных выплат к должностным окладам работников АО «ТАЛК». Принятое решение работников АО «ТАЛК» необходимо учитывать при рассмотрении настоящего дела, и является бесспорным доказательством, учитывающем именно мнение большинства. Так, работники АО «ТАЛК» единогласно высказали свое мнение относительно фактических действий Работодателя по повышению уровня реального содержания заработной платы всех работников АО «ТАЛК» в период с ДД.ММ.ГГГГ, тем самым урегулировав спорный вопрос относительно каким из способов работодатель осуществлял повышение уровня реального содержания заработной платы в период с ДД.ММ.ГГГГ ДД.ММ.ГГГГ. Принимая во внимание, что истец наряду со всеми сотрудниками получал указанные выплаты, при этом учитывая размер его должностного оклада, выплаты Михайлову В.Н. были в разы больше чем у большинства работников АО «ТАЛК» - оснований для удовлетворения заявленных требований не имеется. При рассмотрении аналогичного спора, Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что индексация предназначена для того, чтобы обеспечить работающим людям покупательную способность получаемой ими зарплаты как основного источника их доходов, то есть источника средств их существования (Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 №). Зарплата истца это более чем обеспечивала, так как составляла более <данные изъяты> руб., и многократно превышала как размер прожиточного минимума, так и МРОТ. Таким образом, зарплата истца и без индексации обладала достаточной покупательной способностью. Доказательств того, что покупательная способность получаемой заработной платы истца существенно снизилась, истцом не предоставлено. При этом размер заявленных требований истца составляет в пересчете на оклад истца в размере 82,65 его должностных окладов (который составлял 58 800 руб. соответственно истец безосновательно требует дополнительной выплаты по 1,3 должностного оклада за каждый месяц его работы в АО «ТАЛК»). Удовлетворение же требований приведет к нарушению прав иных работников АО «ТАЛК и будет противоречить ст. 132 ТК РФ. Суду пояснил, что в АО «ТАЛК» не установлен механизм индексации, индексация сотрудникам выплачивалась в виде иных выплат. Ссылка истца на иные выплаты, указанные в трудовом договоре, это является правом работодателя, а не его обязанностью, между тем, эти выплаты производились ежемесячно, что по мнению ответчика, свидетельствует об их характере - иные выплаты. Коллективный договор был в свободном доступе, на внутреннем сайте компании, любой сотрудник мог выйти с предложением, в том числе и Михайлов В.Н. В ДД.ММ.ГГГГ был аналогичный спор с бывшим сотрудником АО «ТАЛК» о выплате ему индексации, в чем ему было отказано, данный сотрудник находился в подчинении у Михайлова В.Н.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав материалы дела, суд находит иски требования не подлежащими удовлетворению.

Судом по делу установлено, что с ДД.ММ.ГГГГ Михайлов В.Н. на основании трудового договора № и приказа о приеме на работу № от ДД.ММ.ГГГГ состоял в трудовых отношениях с ОАО «Тюменская агропромышленная компания» (далее - ОАО «ТАЛК»), осуществлял трудовые функции <данные изъяты> с должностным окладом в размере <данные изъяты> руб., установлена пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем. Трудовой договор заключен сроком на один год (т.1 л.д.4-14).

Разделом 3 Трудового договора предусмотрено, что заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, предусмотрены порядок повышения должностного оклада, а также единовременные выплаты, условия и размер которых устанавливается Работодателем, коллективным договором и трудовым договором:- надбавки за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания; - доплаты при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, за работу в выходные дни; - премии за высокие показатели в труде, за добросовестное выполнение должностных обязанностей; - вознаграждения ко дню рождения, к календарным праздникам.

Дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ должностной оклад работника Михайлова В.Н. составил 58 800 руб., срок действия трудового договора установлен до ДД.ММ.ГГГГ (т.1 л.д.105).

Судом также на основании ежемесячных расчетных листов организации АО «ТАЛК» по начислениям Михайлову В.Н. заработной платы, установлено, что ему за период работы ежемесячно выплачивались премия, с ДД.ММ.ГГГГ - надбавка за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию, ежегодно - премия по итогам года и премия ко дню рождения, а также материальная помощь к отпуску в размере одного оклада за текущий месяц, разовые премии к календарным праздникам (т.1 л.д. 15-46).

Согласно представленного в материалы дела коллективного договора ОАО «ТАЛК», утвержденного ДД.ММ.ГГГГ решением собрания трудового коллектива ОАО «ТАЛК» и подписанного от имени работников председателем собрания ФИО6, от имени организации генеральным директором ФИО7, предусмотрена повременная оплата труда работников организации на основе их должностных окладов, а также выплачиваются премии согласно положению о премировании, в соответствии со штатным расписанием, конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в трудовом договоре. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Срок действия коллективного договора указан на титульном листе - вступает в силу с ДД.ММ.ГГГГ и действует по ДД.ММ.ГГГГ, пунктом 11.2 предусмотрена возможность его продления сроком не более 3 лет (т.1 л.д.47-56).

Пунктом 6.1. Коллективного договора предусмотрена оплата труда работников организации повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии согласно положению о премировании в соответствии со штатным расписанием. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в трудовом договоре.

Пунктом 6.4. Коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год. Согласно пункту 6.5 Коллективного договора при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску (п.6.7). При наличии финансовых ресурсов предусмотрена возможность единовременных выплат в денежной форме (п.6.9 Коллективного договора). Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере должностного оклада (п.9.2 Коллективного договора).

Дополнительным соглашением № к коллективному договору от ДД.ММ.ГГГГ, принятым на основании решения общего собрания трудового коллектива от ДД.ММ.ГГГГ, изменено наименование организации с ОАО «ТАЛК» на АО «ТАЛК» (п.1), продлен срок действия коллективного договора по ДД.ММ.ГГГГ (п.2), приостановлено действие п.6.4. Коллективного договора, предусматривающего индексацию заработной платы, на срок по ДД.ММ.ГГГГ включительно, принято решение индексацию заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ не производить (п.3). Решение, предусмотренное п.3 Дополнительного соглашения принято в связи с принятием Федерального закона от 06.04.2015 года № 68-ФЗ (ред. от 19.12.2016 года) «О приостановлении действия отдельных законодательных актов Российской Федерации в части порядка индексации окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц, должностных окладов судей, выплат, пособий и компенсаций и признании утратившим силу Федерального закона «О приостановлении действия ч.11 ст.50 Федерального закона «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый 2016 и 2017 годов», а также в связи с необходимостью оптимизации расходов АО «ТАЛК» на оплату труда. Михайлов В.Н. в собрании коллектива при принятии указанных решений не присутствовал (т.1 л.д.97, л.д. 106-114).

Михайлов В.Н. ДД.ММ.ГГГГ обратился в АО «ТАЛК» с заявлением, в котором, ссылаясь на положения ст.134 Трудового кодекса РФ и п.6.4 Коллективного договора и учитывая, что с ДД.ММ.ГГГГ индексация заработной платы не производилась, просил произвести индексацию его заработной платы за 2013-2017 годы (л.д.57). Данное заявление получено работодателем согласно входящему штампу ДД.ММ.ГГГГ, однако ответ Михайлову В.Н. не предоставлен.

Актом внеплановой документарной проверки Государственной инспекции труда в Тюменской области от ДД.ММ.ГГГГ установлено, что в АО «ТАЛК» п.6.4 Коллективного договора (действующего с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ) предусмотрено проведение индексации заработной платы не реже 1 раза в год, конкретного порядка индексации у работодателя установлено не было. Работодателем представлено дополнительное соглашение от ДД.ММ.ГГГГ года к Коллективному договору, переданное на регистрацию в Департамент занятости населения Тюменской области. Дополнительным соглашением продлен срок действия коллективного договора до ДД.ММ.ГГГГ, и на общем собрании трудового коллектива решено приостановить действие п.6.4 коллективного договора об индексации заработной платы, индексацию в 2017 году не проводить. Также в ходе проверки установлено, что локальный нормативный акт, регулирующий проведение индексации заработной платы работников АО «ТАЛК» - отсутствует. По итогам проверки Государственной инспекцией труда в Тюменской области Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) ДД.ММ.ГГГГ вынесено предписание об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно разработать и принять локальный нормативный акт Положение об индексации заработной платы в соответствии со ст.134 Трудового кодекса РФ, установлен срок выполнения - ДД.ММ.ГГГГ (т.1 л.д.115-116).

Во исполнение данного предписания ДД.ММ.ГГГГ утверждено Положение о порядке индексации заработной платы в АО «ТАЛК», согласно которому индексация проводится не реже одного раза в год исходя из коэффициента индексации, равного индексу потребительских цен в Тюменской области, определяемого Федеральной службой государственной статистики РФ на основании статистических данных. Данным Положением предусмотрены основания, порядок и сроки проведения индексации, основания для ее не проведения, установлен срок действия Положения - вступает в силу с момента его утверждения руководителем организации, то есть с ДД.ММ.ГГГГ (т.1 л.д.117- 121).

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ прекращено действие трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, Михайлов В.Н. уволен по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ «Сокращение численности работников организации» (т.1 л.д.98).

В соответствии со ст.2 Трудового кодекса РФ одним из основных принципов правового регулирования является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Государство в своих нормативных правовых актах устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод граждан (статья 1 ТК РФ). Требование к трудовым договорам, которые также осуществляют регулирование трудовых отношений, те же самые - не снижать уровень прав и гарантий работника, который установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст.9 Трудового кодекса РФ).

Между тем согласно ст. 134 Трудового кодекса 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.

В настоящее время нормативно-правовой акт, определяющий порядок индексации, а именно Закон РСФСР от 24.10.1991 года № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» утратил силу с 01.01.2005 года. В связи с чем, в настоящее время порядок индексации заработной платы ни трудовым законодательством, ни иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не установлен.

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ч. 1 и ч.2 ст.135 Трудового кодекса 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.

В соответствии с ч.1 ст.2 Федеральный закон от 26.12.1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» акционерным обществом признается коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на определенное число акций, удостоверяющих обязательственные права участников общества (акционеров) по отношению к обществу.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников с работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы, подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в организациях, не получающих бюджетного финансирования.

Кроме того, Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 17.06.2010 года № 913-0-0 указал, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (ст.130 Трудового кодекса РФ). В силу предписаний ст.ст.2, 130, 134 Трудового кодекса РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Вместе с тем, согласно п.10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 года по смыслу нормативных положений ст.134 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 Российской Федерации 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. Исходя из буквального толкования положений ст.134 Трудового кодекса РФ 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.

В силу вышеназванных норм закона индексация заработной платы работников АО «ТАЛК» может производиться только в порядке, установленном локальными нормативными актами, коллективным договором и соглашениями

Согласно имеющемуся в материалах дела Положению об оплате и стимулировании труда персонала ОАО «ТАЛК», утвержденного решением Совета Директоров ОАО «ТАЛК» № от ДД.ММ.ГГГГ и действующего на момент увольнения истца, заработная плата выплачивается работникам общества в денежной форме два раза в месяц в предусмотренные трудовым договором дни (п.1.8), размер заработной платы работников общества определяется трудовым договором в зависимости от достижений запланированных производственных показателей и личного участия каждого работника в выполнении коллективных бизнес-планов общества (п.1.5) при этом применяется повременно-премиальная система оплаты труда, предполагающая начисление премии к установленным в трудовых договорах работников месячным (должностным) окладам при выполнении соответствующих производственных показателей (п.1.6) (т.3 л.д.84-91).

Согласно п.1.9 Положения заработная плата включает следующие системные выплаты из фонда оплаты труда:

- месячный (должностной) оклад, установленный в трудовом договоре работника;
- персональную надбавку за непрерывный стаж работы в обществе и индивидуальные профессиональные качества и квалификацию работника;
- ежемесячные премиальные выплаты за достижение определенных производственных показателей;
- ежеквартальные премиальные выплаты за достижение положительных производственных показателей;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда, а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым договором и локальными нормативными актами общества.

Пунктом 1.10 Положения предусмотрены также несистемные премиальные выплаты из средств прибыли хозяйственного общества:

- премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;
- премирование работников к личным и трудовым юбилеям коллектива, к профессиональным праздникам и дням рождения сотрудников общества.

Обязанность индексации установлена на АО «ТАЛК» п.6.4. Коллективного договора, согласно которому индексация заработной платы производится не реже одного раза в год.

Однако трудовой договор, заключенный с истцом, положений об индексации заработной платы не содержит, как и не установлено таких положений в коллективном договоре, в положении об оплате и стимулировании персонала ОАО «ТАЛК» не установлены. Других локальных нормативных актов Общества, которые определяли бы размер, условия и конкретные сроки индексации заработной платы работников, а также документа-основания распорядительного органа работодателя об индексации заработной платы за спорный период ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ (на момент увольнения истца) в материалы дела не представлено, и согласно пояснениям стороны ответчика, в обществе отсутствовали. При этом в связи с отсутствием локальных нормативных актов организации, Михайлов В.Н., которому согласно его пояснениям в судебном заседании, было известно об обязанности работодателя в силу закона производить ежегодную индексацию заработной платы, не был лишен права обратиться к работодателю с инициативой о проведении общего собрания коллектива АО «ТАЛК» с целью принятия такого акта.

Исходя из вышеизложенного локальными нормативными актами АО «ТАЛК» не установлен механизм индексации заработной платы работников, в том числе не определены основание ее проведения (издание соответствующего приказа по основной деятельности), срок и размер индексации, способ ознакомления всех работников с документом-основанием или иным локальным нормативным актом о проведении индексации.

Вместе с тем, как усматривается из представленных сторонами расчетных листков заработной платы Михайлова В.Н., в течение спорного периода ежемесячно ему выплачивались помимо должностного оклада иные выплаты премирующего характера, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором и положением об оплате и стимулировании труда персонала Общества, а именно ежемесячные премии, в соответствии с ДД.ММ.ГГГГ Положения составляющие до 100% фонда заработной платы, разовые премии, премии ко дню рождения и календарным праздникам, материальная помощь к отпуску (т.2.л.д. 102-111) и т.п.

Кроме того, согласно представленным стороной ответчика ежемесячным приказам (распоряжениям) о поощрении работников за период с ДД.ММ.ГГГГ года по ДД.ММ.ГГГГ, работникам АО «ТАЛК» начислялась персональная надбавка

за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию (мотив поощрения) в виде надбавки к должностному окладу за выслугу лет (вид поощрения) (т.1 л.д. 175-224). Исходя из данных приказов размер выплаты определялся в процентном отношении к месячному должностному окладу работников и ежегодно увеличивался в один и тот же срок (последние дни октября) путем повышения указанной надбавки на 2%, а именно Михайлову В.Н.: - с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ указанная надбавка была установлена в размере 2% (т.1 л.д.175-186); - с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ - в размере 4% (т.1 л.д.187-198); - с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ - в размере 6% (т.1 л.д. 199-210); - с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ - в размере 8% (т.1 л.д.211-222); - с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (на момент увольнения) - в размере 10% (т.1 л.д.223-224).

Согласно представленным в материалы дела расчетным листкам за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, начиная с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно, в них в том числе присутствует строка «Надбавка за выслугу лет», которая ежегодно повышалась в вышеуказанном процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное Михайловым В.Н. время (т.1 л.д. 22-27 -2%; л.д.28-33 -4%; л.д.34-39 - 6%; л.д.40-45 - 8%).

При этом согласно разделу 3 Положения об оплате и стимулировании труда персонала ОАО «ТАЛК», а также п.3.1.3 Трудового договора, заключенного с Михайловым В.Н., установление персональной надбавки к месячному (должностному) окладу за непрерывный трудовой стаж работы в обществе, а также за профессиональное мастерство, высокий уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности структурного подразделения (последняя со ссылкой на трудовой договор) является правом, а не обязанностью ответчика. Такие надбавки устанавливаются соответственно: - в процентном отношении к месячному (должностному) окладу за каждый полный календарный год работы в обществе, рассчитываемый с даты приема сотрудника на работу; - в твердой денежной сумме или в процентном отношении к месячному (должностному) окладу на определенный срок или на срок действия трудового договора на основании распоряжения Генерального директора общества (т.1 л.д. 12, т.3 л.д.85-86).

При этом ни вышеперечисленными локальными нормативно-правовыми актами АО «ТАЛК», ни иными приказами или распоряжениями не предусмотрена обязанность работодателя производить вышеуказанные выплаты и производить их ежегодное повышение.

Среди иных мер гарантий и компенсаций работникам ОАО «ТАЛК» на основании заключенного с Тюменским региональным филиалом ООО «Страховая Компания «Согласие» договором от ДД.ММ.ГГГГ добровольного медицинского страхования предоставлялись медицинские и иные услуги в согласованном сторонами договора медицинском учреждении (медицинских учреждениях), срок страхования с 00-00 час. ДД.ММ.ГГГГ по 24-00 час. ДД.ММ.ГГГГ, в список застрахованных по данному договору входил Михайлов В.Н. (т.1 л.д.123-137).

Обращаясь в суд с иском о взыскании суммы индексации заработной платы в связи с ее обесцениванием, Михайлов В.Н. со ссылкой на ст.134 Трудового кодекса РФ полагал, что этой нормой установлена безусловная обязанность любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы проводить индексацию заработной платы своих работников.

На основании вышеизложенных норм права, исходя из оценки исследованных по правилам ст.67 ГПК РФ доказательств в их совокупности, суд пришел к выводу о том, что АО «ТАЛК» в спорный период фактически иным способом безотносительно к индексации, обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы своих работников, в том числе и истца, а также о том, что индексация заработной платы работников по итогам деятельности за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ не проводилась в связи с оптимизацией расходов АО «ТАЛК» на оплату труда при сохранении иных компенсационных выплат, гарантированных работодателем в локальных нормативных актах, что соответствовало механизму индексации, установленному работодателем в локальном нормативном акте с соблюдением положений трудового законодательства.

При таких обстоятельствах правовых оснований для удовлетворения исковых требований Михайлова В.Н. о взыскании суммы индексации не имеется.

Поскольку нарушений трудовых прав истца судом не установлено, требования о компенсации в силу ст. 236 Трудового кодекса РФ и компенсации морального вреда в силу ст. 237 Трудового кодекса РФ не подлежат удовлетворению.

В связи с отказом истцу в удовлетворении иска в полном объеме, не имеется оснований и для удовлетворения требований о взыскании судебных расходов.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 12, 55, 56, 57, 60, 67, 68, 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

решил:

Иск Михайлова В.Н. к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» о взыскании суммы индексации заработной платы в связи с ее обесцениванием – оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в течение одного месяца со дня принятия решения в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы в Тюменский областной суд через Центральный районный суд города Тюмени.

Судья С.С. Волошина

Решение в окончательной форме изготовлено 12 августа 2019 года.

