

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Тюмень

26 декабря 2017 года

Центральный районный суд г. Тюмени в составе:

председательствующего судьи Котовой С.М.

при секретаре Карауш В.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Михайлова В.Н. к АО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» об обязанности проиндексировать заработную плату, взыскании индексации заработной платы, компенсации морального вреда,

### УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с иском к ответчику об обязанности проиндексировать заработную плату согласно индексу потребительских, взыскании задолженности по индексации заработной платы в размере 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

Исковые требования мотивированы тем, что Михайлов В.Н. с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ работал в должности <данные изъяты> АО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания». Поскольку за все время работы ответчиком не производилась индексация заработной платы в связи с инфляцией, тогда как это является обязанностью работодателя, то ответчик обязан осуществить индексацию заработной платы согласно индексу потребительских цен, а также выплатить образовавшуюся задолженность в размере 2.121.500 рублей 69 копеек за период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ

Истец Михайлов В.Н. и его представитель Копотилев А.Ф. в судебном заседании исковые требования поддержали.

Представитель ответчика АО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» Волегов М.А. в судебном заседании исковые требования не признал, представил письменный отзыв на исковое заявление. Кроме того заявил о пропуске истцом установленного ст. 392 ТК РФ трехмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с невыплатой сумм индексации заработной платы.

Заслушав объяснения истца и его представителя, представителя ответчика, исследовав материалы гражданского дела, суд находит исковые требования не подлежащими удовлетворению.

Судом установлено, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ Михайлов В.Н. работал в АО «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» (далее по тексту АО «ТАЛК») в должности <данные изъяты>, что подтверждается трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ., приказом о прекращении трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ

Согласно 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.

Как разъяснил Верховный суд Российской Федерации в "Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) 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 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 ТК 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.

Как следует из материалов дела, п. 6.4 коллективного договора АО «ТАЛК», утвержденного решением собрания трудового коллектива от ДД.ММ.ГГГГ работодатель обязался осуществлять индексацию не реже одного раза в год.

Между тем, в судебном заседании установлено и не оспаривается сторонами, что коллективный договор, соглашение либо иной локальный нормативный акт, устанавливающий сроки, порядок и условия проведения индексации в АО «ТАЛК» не принимались. Указанное обстоятельство также подтверждено предписанием Государственной инспекции труда в Тюменской области от ДД.ММ.ГГГГ, которым АО «ТАЛК» предложено разработать и принять локальный нормативный акт – Положение об индексации заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

Пунктом 3 Дополнительного соглашения № от ДД.ММ.ГГГГ к Коллективному договору, действие п. 6.4 коллективного договора было приостановлено до ДД.ММ.ГГГГ.

Кроме того, согласно п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" на право работника требовать индексации сумм задержанной заработной платы одновременно с получением денежной компенсации в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, не свидетельствует о том, что такая индексация должна проводиться в ином порядке, чем предусмотрено ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем, в настоящее время нормативно-правовой акт, определявший порядок индексации ранее, а именно Закон РСФСР от 24 октября 1991 года N 1799-1 "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР", утратил силу с 01 января 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.

Таким образом, суд считает, что в отсутствие установленного механизма индексации заработной платы работников АО «ТАЛК», ответчик не мог производить индексацию заработной платы. Индексация заработной платы локальными нормативными актами ответчика была определена, однако единого для всех работников способа индексации заработной платы не предусмотрено, кроме того действие данного пункта Коллективного договора было приостановлено.

При таких обстоятельствах, с учетом фактических обстоятельств дела оснований для индексации выплаченной работнику заработной платы не имеется.

Представителем ответчика в суде заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд.

Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

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.

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.

Статья 4 Федерального закона от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" (далее - Закон N 272-ФЗ) определено, что настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении девяноста дней после дня его официального опубликования, то есть 03 октября 2016 года.

Принимая во внимание, что спорные отношения возникли до введения в действие Закона N 272-ФЗ, в нем отсутствует указание, что закон применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие, то у суда не имеется оснований для применения к спорным правоотношениям ч. 1 ст. 392 ТК РФ в редакции Федерального закона от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ.

Таким образом, суд руководствуется ч.1 ст. 392 Трудового кодекса РФ (в редакции закона, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений), которой предусмотрено, что 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 либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" заявление о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Согласно абз. 5 п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В каждом конкретном случае суд оценивает уважительность причины пропуска работником срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, проверяя всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе характер причин, не позволивших работнику обратиться в суд в пределах установленного законом срока.

Истец заявил о восстановлении срока обращения в суд, мотивировав его тем, что во время его работы он не знал ни о наличии коллективного договора в АО «ТАЛК», ни об обязанности ответчика индексировать заработную плату. Кроме того указал, что обращение в компетентные органы по вопросу несоблюдения трудового законодательства обществом, могло повлечь для истца какие-либо неблагоприятные последствия, чего он не хотел в период своей трудовой деятельности.

Указанные доводы в качестве уважительных причин для восстановления срока обращения за защитой своего нарушенного права судом не принимаются.

Так, доводы истца о том, что о нарушении своих прав он узнал в октябре 2017 г., когда об этом ему сообщил другой сотрудник ответчика, суд считает необоснованными, поскольку из материалов дела следует, что истец своевременно получал расчетные листки, что подтверждается ведомостью о выдаче расчетных листов.

О наличии коллективного договора ему также должно было быть известно, поскольку копия данного договора находится в открытом доступе для всех сотрудников АО «ТАЛК». Кроме того, истец неоднократно в своих заявлениях на предоставление отпуска ссылался на положения коллективного договора.

Как неоднократно разъяснял Конституционный Суд Российской Федерации, предусмотренный частью первой статьи 392 ТК РФ срок для обращения в суд исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, чем обеспечивается возможность надлежащего обоснования исковых требований. Такое правовое регулирование направлено на оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника. Пропущенный по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом, решающим данный вопрос с учетом всех обстоятельств конкретного дела, а отказ в восстановлении пропущенного срока - обжалован в вышестоящий суд (Определения от 19 февраля 2009 г. N 74-О-О, от 29 сентября 2011 г. N 1166-О-О и др.).

Из приведенной нормы применительно к рассматриваемому спору следует, что начальным моментом течения срока для обращения в суд за разрешением спора о взыскании задолженности по заработной плате является день, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Учитывая положения ст. 136 Трудового кодекса РФ об обязанности работодателя выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца и принимая во внимание ежемесячное получение истцом заработной платы, о нарушении своих прав в виде ее невыплаты или выплаты не в полном объеме истец должен был узнать не позднее даты получения оплаты за труд за отработанный месяц.

Таким образом, срок обращения в суд с заявлением об обязанности осуществить индексацию заработную плату согласно индексу потребительских цен, а также выплатить образовавшуюся задолженность за период с ДД.ММ.ГГГГ г. по ДД.ММ.ГГГГ г. истек в августе 2017 г.

Между тем, истец обратился в суд с данным иском только ДД.ММ.ГГГГ, то есть с пропуском установленного законом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

При таких обстоятельствах, суд считает, что истцом был пропущен предусмотренный трудовым законодательством трехмесячный срок для обращения за разрешением индивидуального трудового спора с ответчиком, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Поскольку в удовлетворении основного требования судом отказано, то также не подлежат удовлетворению и производные от него требования о взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст.ст. 3, 12, 56, 57, 67, 194-199 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Михайлова В.Н. 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.

Решение может быть обжаловано в Тюменский областной суд через Центральный районный суд г. Тюмени в течение 1 месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 09 января 2018 года.

Председательствующий

С.М. Котова