

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Тюмень

09 декабря 2019 года

Судебная коллегия по гражданским делам Тюменского областного суда в составе:

председательствующего судьи

Елфимова И.В.,

судей: при секретаре Можяевой С.Г., Ситниковой Л.П., Копановой М.С.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе истца Михайлова Владимира Николаевича на решение Центрального районного суда г. Тюмени от 07 августа 2019 года, которым постановлено:

«Иск Михайлова Владимира Николаевича к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» о взыскании суммы индексации заработной платы в связи с ее обесцениванием - оставить без удовлетворения»,

заслушав доклад судьи Тюменского областного суда Можяевой С.Г., объяснения истца Михайлова В.Н., его представителя Копотилова А.Ф., представителя ответчика Волегова М.А.,

установила:

Истец Михайлов В.Н. обратился в суд с иском к ответчику акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» (далее по тексту АО «ТАЛК»), с учетом уточнения исковых требований просит взыскать задолженность по индексации заработной платы за период с сентября 2012 года по ноябрь 2017 года в размере 2 804 887 руб. 76 коп., компенсацию в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ в размере 1 755 085 руб. 78 коп., компенсацию морального вреда в размере 300 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 125 000 руб.

Исковые требования мотивированы тем, что истец работал в АО «ТАЛК» в должности заместителя генерального директора в период с 17 сентября 2012 г. по 30 ноября 2017 г., уволен в связи с сокращением численности работников организации. Пунктом 6.4 действующего в организации коллективного договора, предусмотрена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год, однако такая индексация заработной платы в нарушение условий колдоговора и ст. 134 Трудового кодекса РФ работодателем ни разу не производилась. В результате неисполнения АО «ТАЛК» своих обязанностей по индексации заработной платы были нарушены трудовые права истца, что повлекло причинение ему нравственных страданий, компенсацию которых он оценил в 300 000 руб. В связи с невыплатой в срок индексации, являющейся частью заработной платы, на работодателя распространяется материальная ответственность, предусмотренная ст. 236 ТК РФ. Для защиты своих прав истец обратился в суд, понес расходы на оплату услуг представителя, которые также просит взыскать (том 3 л.д.8-15).

В судебном заседании суда первой инстанции истец и его представитель исковые требования поддержали, представитель ответчика исковые требования не признал.

Суд постановил указанное выше решение, с которым не согласен истец.

В апелляционной жалобе указывает, что в силу прямого указания ст. 134 Трудового Кодекса РФ, позиций Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. При этом право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, включены ли им соответствующие положения в локальные нормативные акты. Индексация заработной платы – это не право, а обязанность работодателя.

Далее, ссылаясь на определение Верховного Суда РФ от 08 апреля 2019 года, принятое по результатам рассмотрения его кассационной жалобы, истец указывает, что суд первой инстанции не исправил при новом рассмотрении дела допущенные ранее ошибки, не выполнил указания Верховного Суда РФ, что вновь привело к принятию неправильного решения суда. В частности, ВС РФ указал, что вывод судебных инстанций об осуществлении работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы Михайлова В.Н. в иной, отличной от индексации форме, не соответствует нормативным положениям ст. 134, ч. 6 ст. 135 ТК РФ, не отвечает требованиям ст.ст. 56,67,71,195,198 ГПК РФ. Суд первой инстанции не только не принял во внимание обстоятельства, установленные ВС РФ, но и не аргументировал отказ принять их как определённые, чем нарушена ст. 67 ГПК РФ.

Указывает, что несмотря на прекращение действия Закона РСФСР от 24 октября 1991 года «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР», индекс потребительских цен по прежнему является одним из важнейших показателей, характеризующих инфляционные процессы в стране и используется в целях разрешения правовых споров.

Далее податель апелляционной жалобы, ссылаясь на нормы ГПК РФ об аналогии права и постановление Конституционного Суда РФ от 23 июля 2018 года № 35-П, считает, что для индексации заработной платы допустимо и правильно использовать индекс потребительских цен.

Истец не соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что АО «ТАЛК» в спорный период фактически иным способом безотносительно к индексации обеспечивало повышение уровня реального содержания заработной платы истца, а также что индексация с 01 января 2017 года до 07 декабря 2017 года не проводилась в связи с оптимизацией расходов на оплату труда при сохранении иных компенсационных выплат.

Указывает, что в деле отсутствуют доказательства установления механизма индексации заработной платы иным способом, чем указано в коллективном договоре. Более того, как указал ВС РФ в определении от 08 апреля 2019 года, с 07 декабря 2017 года в обществе действует приложение к коллективному договору, которым повышение уровня реального содержания заработной платы по-прежнему предусмотрено в форме индексации.

Сообщает о том, что приостановление действия п. 6.4 колдоговора является незаконным, противоречит ст. 134 ТК РФ, что подтвердил ВС РФ в определении от 08 апреля 2019 года, однако суд первой инстанции это не учел, и вновь сослался на то, что индексация в период с 01 января 2017 года по 07 декабря 2017 года не проводилась законно.

Указывает, что п. 3.1.3 трудового договора предусмотрены: надбавки за профессиональное мастерство и срочность, доплаты при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующих работников, премии за высокие показатели в труде, вознаграждения к праздникам. Пунктом 3.5 трудового договора установлена материальная помощь к отпуску. Указанные выплаты, вопреки выводам суда первой инстанции, не имеют отношения к индексации заработной платы, которая возникает независимо от должности и профессиональных качеств работника и не может рассматриваться как мера поощрения или стимулирования труда.

Полагает, что увеличение оклада истца с января 2014 года с 56 000 руб. до 58 800 руб., также не является индексацией. Увеличение оклада зависит от усмотрения работодателя и в отличие от индексации является правом, а не обязанностью работодателя.

Полагает, что индексация должна быть зафиксирована и исчисляться отдельно, независимо от других выплат.

Указывает, что фактического увеличения его денежного содержания не произошло, так, среднемесячные обороты по его заработной плате за 2013 год составляли 171 320 руб. 06 коп., за 2014 год – 207 345 руб. 27 коп., за 2015 год – 170 545 руб. 53 коп., за 2016 год – 168 070 руб. 45 коп., за 2017 год – 179 730 руб. 08 коп. Таким образом, фактического повышения покупательной способности его заработной платы не состоялось.

Далее, указывает, что о нарушении своих прав на индексацию заработной платы он узнал в октябре 2017 года, таким образом, срок обращения в суд им не пропущен. Доказательств того, что он был ознакомлен с нормами колдоговора ранее указанной даты, ответчик суду не представил, тогда как такая обязанность работодателя прямо предусмотрена нормами ст. 68 ТК РФ.

Просит решение суда первой инстанции отменить, принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме (том 3 л.д. 112-137).

В судебном заседании суда апелляционной инстанции истец и его представитель поддержали доводы апелляционной жалобы, представитель ответчика просил решение суда первой инстанции оставить без изменения.

Проверив материалы дела в пределах доводов апелляционной жалобы, как это предусмотрено частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, оценив имеющиеся в деле доказательства, обсудив доводы апелляционной жалобы, выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом первой инстанции верно установлено и материалами дела подтверждается, что с 17 сентября 2012 года Михайлов В.Н. состоял в трудовых отношениях с АО "ТАЛК", работал в должности заместителя генерального директора, с ним был заключен трудовой договор (том 1 л.д. 92-95, 96).

Пунктом 3.1 (абзац первый) трудового договора предусматривалось, что должностной оклад работника составляет 56 000 руб.

В случае, если работник добросовестно выполняет свои обязанности, повышает уровень профессиональных знаний и навыков, неукоснительно соблюдает условия настоящего трудового договора, в зависимости от финансового состояния (возможности) работодателя устанавливаемый должностной оклад может быть повышен (пункт 3.1.2 трудового договора).

Работнику могут выплачиваться следующие единовременные выплаты, условия и размер которых устанавливается работодателем, коллективным договором и настоящим трудовым договором, а именно: единовременные выплаты в виде надбавок за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, срочность полученного 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 (пункт 3.1.3 трудового договора).

При уходе в отпуск работнику выплачивается материальная помощь в размере одного оклада за текущий месяц (пункт 3.5 трудового договора).

31 июля 2013 года между Михайловым В.Н. и АО "ТАЛК" было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, пунктом 1 которого абзац первый пункта 3.1 трудового договора изложен в следующей редакции: "Условия оплаты труда работника: должностной оклад работника составляет 58 800 руб. в месяц". В соответствии с пунктом 3 дополнительного соглашения данное соглашение вступает в действие с 01 августа 2013 года (том 1 л.д. 105).

30 ноября 2017 года Михайлов В.Н. был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности работников организации) (том 1 л.д. 98).

В период работы в АО "ТАЛК" Михайлову В.Н. ежемесячно выплачивались премия и надбавка за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию, ежегодно - премия по итогам года и премия ко дню рождения, а также выплачивались материальная помощь к отпуску в размере одного оклада за текущий месяц, разовые премии к праздникам.

С 01 июня 2012 года в АО "ТАЛК" действует коллективный договор, утвержденный решением собрания трудового коллектива ОАО "ТАЛК" и генеральным директором общества 01 июня 2012 года.

Пунктом 6.1 коллективного договора предусмотрено, что труд работников организации оплачивается повремено 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.

В соответствии с пунктом 6.4 коллективного договора работодатель обязался осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год.

В пунктах 6.7, 6.9, 9.2 коллективного договора определено, что при исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску; работодатель может при наличии финансовых ресурсов одновременно выплачивать вознаграждения в денежной форме; работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере должностного оклада.

Пунктом 2 дополнительного соглашения N 1 к коллективному договору - приложения N 1 к протоколу N 1 общего собрания трудового коллектива АО "ТАЛК" от 08 ноября 2017 г. срок действия коллективного договора установлен до 01 июня 2018 г. включительно, пункт 11.1 коллективного договора изложен в следующей редакции: "Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2012 г. и действует по 01 июня 2018 г. включительно. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий договор".

Согласно пункту 3 дополнительного соглашения к коллективному договору N 1 в связи с необходимостью оптимизации расходов АО "ТАЛК", действие пункта 6.4 коллективного договора приостановлено на срок по 31 декабря 2017 г. включительно, индексация заработной платы за период с 1 января 2017 г. по 31 декабря 2017 г. не производится.

09 ноября 2017 г. Михайлов В.Н. обратился к работодателю с заявлением, в котором, ссылаясь на положения статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 6.4 коллективного договора, просил произвести индексацию его заработной платы за период 2013 - 2017 годы (том 1 л.д. 57), однако ответа на указанное заявление не получил.

23 ноября 2017 г. Государственной инспекцией труда в Тюменской области в отношении АО "ТАЛК" проведена внеплановая документарная проверка, по результатам которой в акционерном обществе были выявлены нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с предписанием Государственной инспекции труда в Тюменской области от 23 ноября 2017 г. на АО "ТАЛК" возложена обязанность разработать и принять локальный нормативный акт "Положение об индексации заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" в срок до 11 декабря 2017 года.

Во исполнение предписания Государственной инспекции труда в Тюменской области 07 декабря 2017 года врио генерального директора АО "ТАЛК" Скляровым М.В. утверждено и с представителем работников Масловой Т.В. согласовано приложение N 1 к коллективному договору - Положение о порядке индексации заработной платы в АО "ТАЛК", в котором определен механизм индексации заработной платы работников АО "ТАЛК".

Решением Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 года в иске Михайлову В.Н. к АО «ТАЛК» было отказано, в том числе по мотиву пропуска срока обращения в суд за период с сентября 2012 года по май 2017 года (том 2 л.д. 124-129).

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 года решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 года было оставлено без изменения, апелляционная жалоба Михайлова В.Н. – без удовлетворения (том 2 л.д. 156-162), при этом судебная коллегия отметила, что срок обращения в суд пропущен за период до 03 октября 2016 года.

Отменяя решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 года, направляя дело в суд первой инстанции на новое рассмотрение, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ в определении от 08 апреля 2019 года указала, что «право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об

индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Однако судебные инстанции, отказывая Михайлову В.Н. в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы, вследствие неправильного толкования приведенных норм материального права о порядке индексации заработной платы работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере, пришли к ошибочному выводу о том, что оснований для возложения на работодателя обязанности по индексации заработной платы Михайлова В.Н. не имеется по причине отсутствия в АО "ТАЛК" локального нормативного акта, устанавливающего сроки, порядок и условия проведения индексации заработной платы работников.

Указывая на то, что 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., и ссылаясь в обоснование выводов об исполнении АО "ТАЛК" обязанности по повышению уровня реального содержания заработной платы Михайлова В.Н. на увеличение размера его должностного оклада в период работы в АО "ТАЛК", ежегодное повышение ему надбавки к должностному окладу и ежегодной выплаты премий, судебные инстанции в подтверждение данного вывода не привели каких-либо положений локальных нормативных актов, действующих в АО "ТАЛК" и свидетельствующих о том, что именно таким образом в акционерном обществе осуществлялось повышение уровня реального содержания заработной платы, то есть работодателем был избран именно такой механизм индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (...)

По данному делу юридически значимыми и подлежащими установлению с учетом заявленных Михайловым В.Н. требований, возражений АО "ТАЛК" и подлежащих применению норм материального права для выяснения вопроса об обеспечении акционерным обществом повышения реального содержания заработной платы работников, в том числе в период работы в этом обществе Михайлова В.Н., являлись следующие обстоятельства: какая система оплаты труда (размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты надбавок стимулирующего характера, система премирования) установлена локальными нормативными актами АО "ТАЛК" и какой механизм индексации заработной платы работников установлен этими локальными нормативными актами: периодичность индексации, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации; предусмотрена ли локальными актами АО "ТАЛК" обязанность работодателя производить индексацию заработной платы работников путем повышения окладов, выплаты премий и т.п.

В нарушение подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, требований процессуального закона судебными инстанциями названные юридически значимые обстоятельства установлены не были, не определена правовая природа произведенных Михайлову В.Н. работодателем выплат в виде повышения размеров должностного оклада, персональных надбавок к окладу, ежемесячной премии: осуществлялись ли работодателем указанные выплаты Михайлову В.Н. именно в целях повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности, то есть индексации заработной платы, или являлись они выплатами, которые входили в систему оплаты труда Михайлова В.Н. (...)

Судебными инстанциями также не дано правовой оценки действиям работодателя по приостановлению действия пункта 6.4 коллективного договора и отказу от индексации заработной платы работников в период с 1 января по 31 декабря 2017 г. (пункт 3 дополнительного соглашения N 1 к коллективному договору - приложения N 1 к протоколу N 1 общего собрания трудового коллектива АО "ТАЛК" от 8 ноября 2017 г.) применительно к нормам статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей для работодателя обязанность по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, и части 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускающим ухудшение положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством.

Кроме того, судебными инстанциями не учтено, что с 7 декабря 2017 г. в АО "ТАЛК" действует приложение N 1 к коллективному договору - Положение о порядке индексации заработной платы в АО "ТАЛК", которым повышение уровня реального содержания заработной платы работников по-прежнему предусмотрено именно в форме индексации заработной платы.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций об осуществлении работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы Михайлова В.Н. в иной, отличной от индексации форме не соответствует нормативным положениям статей 134, части 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и не отвечает требованиям статей 56, 67, 71, 195, 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также считает, что выводы судебных инстанций о наличии такого основания для отказа в иске Михайлову В.Н. как пропуск срока на обращение в суд с иском о взыскании индексации заработной платы за период с сентября 2012 г. по 3 октября 2016 г., основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права (...).

Указывая на то, что обращение Михайлова В.Н. 15 ноября 2017 г. в суд с требованиями об индексации заработной платы, начисленной и выплаченной за период до 3 октября 2016 г., имело место с очевидностью за пределами предусмотренного законом трехмесячного срока на обращение в суд, поскольку заработная плата выплачивалась истцу ежемесячно и расчетные листки с указанием составляющих частей начисленной заработной платы ему выдавались, в связи с чем истец не мог не знать о том, что заработная плата начисляется и выплачивается ему без учета заявленной в иске индексации, судебные инстанции в нарушение статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не дали какой-либо правовой оценки доводам Михайлова В.Н. о том, что с коллективным договором, пунктом 6.4 которого установлена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год, он ознакомлен не был, а его обращения к работодателю об ознакомлении с коллективным договором были оставлены без удовлетворения (...).

Судебными инстанциями также не дано правовой оценки и тому обстоятельству, что условиями коллективного договора, действовавшего в период работы Михайлова В.Н. в АО "ТАЛК", конкретная дата выплаты работникам акционерного общества индексации заработной платы не была установлена».

Дело направлено в суд первой инстанции на новое рассмотрение (том 2 л.д. 226-240).

При новом рассмотрении дела, разрешая заявленные требования, оценив представленные доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, руководствуясь положениями ст.ст. 2, 134, 135 Трудового кодекса РФ, п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017), суд первой инстанции пришел к выводу о том, что поскольку АО «ТАЛК» в спорный период фактически иным способом безотносительно к индексации, обеспечивало повышение уровня реального содержания заработной платы своих работников, а в период с 01 января 2017 года по 07 декабря 2017 года индексация заработной платы работников по итогам деятельности не проводилась в связи с оптимизацией расходов АО «ТАЛК» на оплату труда при сохранении иных компенсационных выплат, то 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 также не подлежат удовлетворению.

Судебная коллегия с выводами суда первой инстанции не соглашается, а доводы апелляционной жалобы истца признает обоснованными, поскольку судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, неверно применены нормы материального права.

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.

Как указано в п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) 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.

При этом, как верно указано в апелляционной жалобе истца со ссылкой на определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08 апреля 2019 года по настоящему делу, право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

По настоящему делу, как справедливо указано в апелляционной жалобе истца, ответчиком не представлено доказательств того, что работодатель повышал реальное содержание заработной платы Михайлова В.Н. в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ, то есть в порядке ее индексации.

Так, пункт 3.1.2 трудового договора связывает возможность повышения оклада работнику не с индексацией, а с добросовестностью работника при выполнении трудовых обязанностей, повышением уровня знаний и навыков, соблюдением условий трудового договора. Таким образом, как верно указано истцом, однократное повышение ему оклада с 56 000 руб. до 58 800 руб. нельзя признать мерой, направленной на повышение уровня реального содержания заработной платы.

По тем же основаниям к указанным мерам не представляется возможным отнести премиальные выплаты, которые начисляются, согласно Положению об оплате и стимулировании труда персонала ОАО «ТАЛК», за выполнение соответствующих производственных показателей; выплаты материальной помощи к отпуску; надбавки за выслугу лет, иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера.

Судебная коллегия считает, что вышеуказанные выплаты Михайлову В.Н. производились не в целях индексации, то есть повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности, а являлись выплатами, которые входили в систему оплаты труда Михайлова В.Н., зависели от производственных показателей, наличия либо отсутствия дисциплинарных взысканий, продолжительности непрерывного стажа и других субъективных факторов.

Также к индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, вопреки выводам суда первой инстанции, нельзя отнести и бесплатное предоставление работнику медицинских услуг в соответствии с договором добровольного медицинского страхования.

Из анализа расчетных листков Михайлова В.Н. и справок 2-НДФЛ за 2012-2017 годы не следует повышение уровня реального содержания его заработной платы и ее покупательной способности (том 1 л.д. 161-166).

Судебная коллегия считает обоснованным довод апелляционной жалобы о том, что поскольку работодателем в нарушение положений ст. 134 Трудового кодекса РФ в период работы истца не был установлен порядок индексации заработной платы, то несмотря на прекращение действия Закона РСФСР от 24 октября 1991 года «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР», использование в целях индексации индекса потребительских цен является разумным, справедливым и допустимым.

Расчет индексации истцом выполнен арифметически верно и по существу ответчиком не оспаривался, иного расчета ответчик не представил, поэтому судебная коллегия считает, что задолженность по индексации заработной платы за период с сентября 2012 года по ноябрь 2017 года в размере 2 804 887 руб. 76 коп. подлежит взысканию.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что он не пропустил срок обращения в суд, судебная коллегия признает правильными, они соответствуют выводам, содержащимся в определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 08 апреля 2019 года по настоящему делу.

Кроме того, согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Истец предъявляет к взысканию сумму компенсации 1 755 085 руб. 78 коп., расчет выполнен арифметически правильно и ответчиком не оспорен, указанная сумма подлежит взысканию с АО «ТАЛК» в пользу истца.

Далее, согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Судебная коллегия считает, что с учетом всех обстоятельств дела, степени страданий истца и вины работодателя, компенсация морального вреда должна быть определена в размере 10 000 руб.

В связи с тем, что исковые требования (за исключением компенсации морального вреда) удовлетворены полностью, расходы истца на оплату услуг представителя Копотилова А.Ф. в размере 125 000 руб. подтверждены материалами дела, являются в данном случае разумными, соответствуют степени сложности дела и продолжительности его рассмотрения в нескольких судебных инстанциях, то они подлежат взысканию в полном объеме на основании ст. 98, 100 ГПК РФ.

Таким образом, решение Центрального районного суда г. Тюмени от 07 августа 2019 года подлежит отмене с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении иска, апелляционная жалоба Михайлова В.Н. подлежит частичному удовлетворению.

Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Центрального районного суда г. Тюмени от 07 августа 2019 года отменить.

Принять по делу новое решение.

Исковые требования Михайлова Владимира Николаевича удовлетворить частично.

Взыскать с акционерного общества «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» в пользу Михайлова Владимира Николаевича задолженность по индексации заработной платы за период с сентября 2012 года по ноябрь

2017 года в размере 2 804 887 руб. 76 коп., компенсацию в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ в размере 1 755 085 руб. 78 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 125 000 руб.

В остальной части иска Михайлова Владимира Николаевича отказать.

Взыскать с акционерного общества «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» государственную пошлину в доход муниципального образования г. Тюмень в размере 31 299 руб. 87 коп.

Апелляционную жалобу Михайлова Владимира Николаевича удовлетворить частично.

Председательствующий:

Судьи коллегии: