



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 89-КГ18-14

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 апреля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 апреля 2019 г. гражданское дело по иску Михайлова Владимира Николаевича к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Михайлова В.Н. на решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Михайлов В.Н. 15 ноября 2017 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Тюменская агропромышленная лизинговая компания» (далее также – АО «ТАЛК», акционерное общество, организация, работодатель) о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Михайлов В.Н. ссылался на то, что работал в АО «ТАЛК» в должности заместителя генерального директора в период с 17 сентября 2012 г. по 30 ноября 2017 г., с ним был заключён трудовой договор.

Приказом работодателя от 30 ноября 2017 г. № 260-л/с Михайлов В.Н. был уволен с работы по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности работников организации).

Пунктом 6.4 действующего в организации коллективного договора, утверждённого решением собрания трудового коллектива ОАО «ТАЛК» и генеральным директором ОАО «ТАЛК» 1 июня 2012 г. (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.

Михайлов В.Н. просил суд обязать АО «ТАЛК» проиндексировать ему заработную плату согласно индексу потребительских цен, взыскать с АО «ТАЛК» в его пользу индексацию заработной платы за период с сентября 2012 г. по ноябрь 2017 г. в размере 2 121 500 руб. 69 коп., компенсацию морального вреда – 100 000 руб., расходы на оплату услуг представителя – 25 000 руб.

Представитель ответчика в суде первой инстанции иск не признал, заявил о пропуске Михайловым В.Н. предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячного срока для обращения

в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с невыплатой сумм индексации заработной платы.

Михайлов В.Н. обратился в суд с заявлением о восстановлении предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд с требованиями о взыскании индексации заработной платы, поскольку с коллективным договором он ознакомлен не был, его неоднократные запросы об ознакомлении с ним были оставлены работодателем без ответа. О нарушении своего права на получение индексации к заработной плате, предусмотренной пунктом 6.4 коллективного договора, он узнал только в ноябре 2017 г., после начала процедуры сокращения занимаемой им должности, и он обратился к работодателю с соответствующим заявлением об индексации заработной платы, но ответа на данное заявление не получил.

Решением Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г. в удовлетворении исковых требований Михайлова В.Н. к АО «ТАЛК» о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, компенсации морального вреда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, Михайлов В.Н. ставит вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 16 октября 2018 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 15 февраля 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Михайлов В.Н., от которого поступили письменные пояснения к кассационной жалобе с ходатайством о рассмотрении дела в его отсутствие, и представитель ответчика АО «ТАЛК», не представивший сведений о причинах неявки. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные пояснения Михайлова В.Н. к ней, письменные возражения на кассационную жалобу генерального директора АО «ТАЛК» Скворцова М.М., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются

основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено, что с 17 сентября 2012 г. Михайлов В.Н. состоял в трудовых отношениях с АО «ТАЛК», работал в должности заместителя генерального директора, с ним был заключён трудовой договор.

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 г. 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 1 августа 2013 г.

Судом также установлено, что 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 1 июня 2012 г. в АО «ТАЛК» действует коллективный договор, утверждённый решением собрания трудового коллектива ОАО «ТАЛК» и генеральным директором общества 1 июня 2012 г.

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

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 единовременно выплачивать вознаграждения в денежной форме; работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере должностного оклада.

Пунктом 2 дополнительного соглашения №1 к коллективному договору – приложения № 1 к протоколу № 1 общего собрания трудового коллектива АО «ТАЛК» от 8 ноября 2017 г. срок действия коллективного договора установлен до 1 июня 2018 г. включительно, пункт 11.1 коллективного договора изложен в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 июня 2012 г. и действует по 1 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 № 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.

9 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, 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 г.

Приказом АО «ТАЛК» от 30 ноября 2017 г. № 260-л/с Михайлов В.Н. уволен с работы 30 ноября 2017 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности работников организации).

Во исполнение предписания Государственной инспекции труда в Тюменской области 7 декабря 2017 г. врио генерального директора АО «ТАЛК» Склярным М.В. утверждено и с представителем работников Масловой Т.В. согласовано приложение № 1 к коллективному договору – Положение о порядке индексации заработной платы в АО «ТАЛК», в котором определён механизм индексации заработной платы работников АО «ТАЛК».

Разрешая спор и отказывая Михайлову В.Н. в удовлетворении исковых требований о возложении на АО «ТАЛК» обязанности проиндексировать заработную плату, выплатить компенсацию морального вреда, суд первой инстанции, сославшись на положения статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которой 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, исходил из того, что коллективный договор, соглашение либо иной локальный нормативный акт, устанавливающий сроки, порядок и условия проведения индексации в АО «ТАЛК», не принимался, действие пункта 6.4 коллективного договора, устанавливающего обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год, акционерным обществом было приостановлено до 31 декабря 2017 г. Со ссылкой на данные обстоятельства суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что в отсутствие установленного механизма индексации заработной платы работников АО «ТАЛК» ответчик не мог производить индексацию заработной платы работников акционерного общества.

Суд первой инстанции также указал на то, что индексация является не единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания

заработной платы, обязанность повышать реальное содержание заработной платы работника может быть исполнена работодателем и путём её периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, путём повышения должностных окладов, выплаты премий.

Суд первой инстанции также пришёл к выводу о пропуске истцом без уважительных причин установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до 3 октября 2016 г.) трёхмесячного срока на обращение в суд с требованием об индексации заработной платы за период с сентября 2012 г. по май 2017 г., так как в суд с иском об индексации заработной платы Михайлов В.Н. обратился только 15 ноября 2017 г. Пропуск срока на обращение в суд является самостоятельным основанием к отказу в иске.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для индексации Михайлову В.Н. заработной платы и о пропуске им трёхмесячного срока, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, за период с сентября 2012 г. по октябрь 2016 г. включительно, дополнительно отметив, что, учитывая предоставленную ответчиком информацию об увеличении размера оклада Михайлова В.Н. в период его работы в АО «ТАЛК», о ежегодном повышении надбавки к окладу и размерах выплаченных Михайлову В.Н. ежемесячно премий, оснований полагать, что работодатель фактически не обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы Михайлова В.Н., не имеется.

Суд апелляционной инстанции признал ошибочным вывод суда первой инстанции о пропуске истцом срока на обращение в суд с требованием об индексации заработной платы за период с ноября 2016 г. по ноябрь 2017 г., поскольку с 3 октября 2016 г. статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена частью 2, которой установлен срок в один год для обращения в суд иском о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Вместе с тем суд апелляционной инстанции полагал, что неправильное применение судом первой инстанции положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не является основанием для отмены принятого судом первой инстанции решения, которым спор по существу разрешён верно.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с существенным нарушением норм права.

В качестве основных принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации указано в том числе право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и

его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации определено, 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.

В соответствии с частью 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации 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 статьёй 372 настоящего Кодекса порядка учёта 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.

Частью 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников статьёй 130 Трудового кодекса Российской Федерации в том числе включены меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, а также ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В силу статьи 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.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, её покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Предусмотренное статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что её механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 г. № 913-О-О, от 17 июля 2014 г. № 1707-О, от 19 ноября 2015 г. № 2618-О).

Из содержания приведённых выше нормативных положений с учётом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, её покупательной способности.

При этом 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 учёт 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 её осуществления (в том числе её периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платёжеспособности.

Таким образом, 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 приведённых 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 её 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.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и

работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно части 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какое-либо из них не ссылались.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

По данному делу юридически значимыми и подлежащими установлению с учётом 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 путём 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 произведённых 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 её покупательной способности, то есть индексации заработной платы, или являлись они выплатами, которые входили в систему оплаты труда Михайлова В.Н.

Судебными инстанциями оставлено без внимания и правовой оценки обстоятельство, что в период работы Михайлова В.Н. в АО «ТАЛК» пунктом 6.4 коллективного договора был определён способ повышения уровня реального содержания заработной платы работника – путём проведения индексации не реже одного раза в год.

Условия же оплаты труда Михайлова В.Н. были определены в трудовом договоре, заключённом между ним и АО «ТАЛК» 17 сентября 2012 г.

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

Согласно пункту 3.1.3 трудового договора работнику могут выплачиваться 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.

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

Приведённым условиям трудового договора, заключённого с Михайловым В.Н., а также локальным нормативным актам АО «ТАЛК», определяющим систему оплаты труда в акционерном обществе, какой-либо оценки судебными инстанциями, разрешавшими спор о соблюдении

работодателем АО «ТАЛК» обязанности по повышению реального содержания заработной платы работников организации, в том числе Михайлова В.Н., дано не было.

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 № 1 к коллективному договору – приложения № 1 к протоколу № 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 № 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.

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей на период спорных отношений и до 3 октября 2016 г.) было предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх 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.

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации была дополнена частью второй, предусматривающей специальный срок для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе при увольнении, – один год со дня установленного срока выплаты соответствующих сумм.

Следовательно, при рассмотрении вопроса о соблюдении Михайловым В.Н. срока на обращение в суд с требованием о взыскании индексации заработной платы за период с сентября 2012 г. по 3 октября 2016 г. суду следовало установить момент, то есть дату, когда истец узнал или должен был узнать о нарушении своего права на выплату заработной платы с учётом индексации.

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 трёхмесячного срока на обращение в суд, поскольку заработная плата выплачивалась истцу ежемесячно и расчётные 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 учёта 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.

Между тем в соответствии с абзацем десятым части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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.

Приведённые обстоятельства имеют существенное значение для определения момента начала течения срока на обращение Михайлова В.Н. в

суд с иском о взыскании индексации заработной платы за период с сентября 2012 г. по 3 октября 2016 г.

Исходя из изложенного, вывод судебных инстанций о том, что Михайлов В.Н. знал о нарушении его трудовых прав в связи с ежемесячным получением заработной платы без начисления индексации заработной платы, является неправомерным, поскольку этот вывод сделан без учёта приведённых норм права и названных выше юридически значимых обстоятельств.

При таких данных решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить исковые требования Михайлова В.Н. к АО «ТАЛК» о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, о компенсации морального вреда в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Центрального районного суда г. Тюмени от 26 декабря 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 марта 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Центральный районный суд г. Тюмени.✓

Председательствующий

Судьи