



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ17-10

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

24 апреля 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 24 апреля 2017 г. гражданское дело по иску Литке Ю. С. к открытому акционерному обществу «И.Д.Е.А. Банк» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за несвоевременную выплату денежных сумм, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе представителя публичного акционерного общества «ИДЕЯ Банк» (прежнее наименование – открытое акционерное общество «И.Д.Е.А. Банк») Мануйлова М. М. на апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Краснодарского краевого суда от 21 июня 2016 г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Литке Ю. С. обратилась 14 декабря 2015 г. в суд с иском к открытому акционерному обществу «И.Д.Е.А. Банк» (далее также – ОАО «И.Д.Е.А. Банк», Банк) о взыскании задолженности по заработной плате в размере 81 954 руб. 95 коп., компенсации за несвоевременную выплату причитающихся работнику денежных сумм в размере 4314 руб. 73 коп., компенсации морального вреда в размере 30 000 руб., расходов на нотариальное удостоверение доверенности представителю в размере 1350 руб.

В обоснование заявленных требований Литке Ю.С. указала на то, что она работала в ОАО «И.Д.Е.А. Банк» в должности [REDACTED] судебного-претензионного отдела юридического управления на основании трудового договора от 17 февраля 2014 г. № 18/14. По условиям трудового договора работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством работы (пункт 2.1 трудового договора). Локальным нормативным актом работодателя – Положением об оплате труда работников ОАО «И.Д.Е.А. Банк», утверждённым Правлением ОАО «И.Д.Е.А. Банк» 23 января 2014 г. (далее также – Положение об оплате труда), действие которого распространяется на всех лиц, работающих в Банке на основании заключённых с ними трудовых договоров, предусмотрена ежегодная индексация заработной платы.

17 сентября 2015 г. трудовой договор с Литке Ю.С. был расторгнут по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).

Литке Ю.С. просила суд обязать ОАО «И.Д.Е.А. Банк» проиндексировать заработную плату за период с 17 февраля 2014 г. по 17 сентября 2015 г. исходя из индекса потребительских цен, ссылаясь на то, что в период её работы в Банке и при её увольнении с работы выплаты, связанные с индексацией заработной платы, вопреки требованиям статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не производились.

В ходе судебного разбирательства представителем ОАО «И.Д.Е.А. Банк» заявлено ходатайство о пропуске истцом установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячного срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора по требованиям об индексации заработной платы за период с февраля 2014 года по август 2015 года.

Решением Советского районного суда г. Краснодара от 5 февраля 2016 г. в удовлетворении исковых требований Литке Ю.С. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по административным делам Краснодарского краевого суда от 21 июня 2016 г. решение суда первой инстанции отменено, на ОАО «И.Д.Е.А. Банк» возложена обязанность произвести индексацию заработной платы Литке Ю.С. согласно индексу потребительских цен за период работы с 17 февраля 2014 г. по 17 сентября 2015 г. С ОАО «И.Д.Е.А. Банк» в пользу Литке Ю.С. взыскана задолженность по заработной плате в сумме 81 954 руб. 95 коп., проценты за несвоевременную выплату денежных сумм в размере 4314 руб., компенсация морального вреда в сумме 3000 руб. и расходы на нотариальное удостоверение доверенности представителю в размере 1350 руб.

Представителем публичного акционерного общества «ИДЕЯ Банк» (далее также – ПАО «Идея Банк», наименование ОАО «И.Д.Е.А. Банк» изменено на ПАО «Идея Банк» решением общего собрания акционеров Банка от 3 ноября 2015 г., протокол № 32) Мануйловым М.М. в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации подана

кассационная жалоба, в которой ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по административным делам Краснодарского краевого суда от 21 июня 2016 г., как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 23 декабря 2016 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 17 марта 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё представителя Литке Ю.С. по доверенности Литке В.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 (далее – ГПК РФ)).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 17 февраля 2014 г. между ОАО «И.Д.Е.А. Банк» и Литке Ю.С. был заключён трудовой договор № 18/14, в соответствии с которым Литке Ю.С. принята на работу в ОАО «И.Д.Е.А. Банк» на должность [REDACTED] в судебно-претензионный отдел юридического управления.

4 марта 2014 г. Президентом ОАО «И.Д.Е.А. Банк» издан приказ № 53 об индексации заработной платы. В пункте 1 приказа было предусмотрено, что в случае достижения Банком экономических показателей деятельности по итогам работы Банка в 2014 году, указанных в приложении 1 к приказу, провести индексацию заработной платы сотрудникам Банка путём увеличения должностных окладов на 8% начиная с 1 января 2015 г. Исходя из пункта 2 названного приказа в случае недостижения Банком показателей, указанных в пункте 1 приказа, индексация заработной платы сотрудникам Банка не проводится.

17 сентября 2015 г. между сторонами по делу было заключено соглашение о расторжении трудового договора и в тот же день Литке Ю.С.

была уволена с работы по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).

Судом также установлено, что в связи с недостижением Банком экономических показателей деятельности по итогам работы в 2014 году индексация заработной платы работников Банка проведена не была, приказ Президента ОАО «И.Д.Е.А. Банк» от 4 марта 2014 г. № 53 был отменен приказом Президента Банка от 20 января 2016 г. № 19, и его же приказом от 21 января 2016 г. № 20 был установлен иной механизм индексации заработной платы работников Банка за 2013 – 2015 годы и на 2016 год.

Разрешая спор, суд первой инстанции сослался на положения статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действующей до 3 октября 2016 года) и пришёл к выводу о пропуске Литке Ю.С. установленного данной нормой трёхмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с невыплатой сумм индексации заработной платы. Суд первой инстанции исходил из того, что Литке Ю.С., получая с февраля 2014 года ежемесячно заработную плату без индексации, не могла не знать с этого времени о нарушении её трудовых прав, однако в суд с иском о взыскании задолженности по индексации заработной платы за период с февраля 2014 года по сентябрь 2015 года обратилась только 14 декабря 2015 г. Учитывая заявление ответчика о пропуске истцом срока на обращение в суд и принимая во внимание, что Литке Ю.С. не представлено доказательств уважительности причин пропуска установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд с данными требованиями, суд первой инстанции принял решение об отказе Литке Ю.С. в удовлетворении иска.

Кроме того, суд первой инстанции в обоснование отказа Литке Ю.С. в иске указал на то, что непроведение Банком индексации заработной платы работников в связи с недостижением экономических показателей деятельности по итогам работы в 2014 году полностью соответствует приказу Президента ОАО «И.Д.Е.А. Банк» от 4 марта 2014 г. № 53 и установленному работодателем механизму такой индексации.

Суд апелляционной инстанции, рассмотрев дело по апелляционной жалобе представителя Литке Ю.С. по доверенности Кириллова В.Ю., не согласился с выводом суда первой инстанции о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального спора и отменил решение суда первой инстанции.

Суд апелляционной инстанции полагал, что нарушение работодателем права Литке Ю.С. на своевременную индексацию заработной платы имело место вплоть до её увольнения, в связи с чем установленный статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации на тот момент трёхмесячный срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора следует исчислять с даты увольнения истца – 17 сентября 2015 г. Поскольку исковое заявление в суд подано Литке Ю.С. 14 декабря 2015 г., то по мнению суда апелляционной инстанции, предусмотренный законом срок на обращение в суд истцом не пропущен.

Удовлетворяя требования Литке Ю.С. о возложении на ОАО «И.Д.Е.А. Банк» обязанности произвести индексацию заработной платы истца согласно индексу потребительских цен за период работы с 17 февраля 2014 г. по 17 сентября 2015 г. и о взыскании с ответчика в пользу Литке Ю.С. задолженности по заработной плате в сумме 81 954 руб. 95 коп., суд апелляционной инстанции со ссылкой на нормы статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников ОАО «И.Д.Е.А. Банк», утверждённого Правлением ОАО «И.Д.Е.А. Банк» 23 января 2014 г., исходил из того, что проведение индексации заработной платы является не правом, а обязанностью любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы. Однако Банк в период с 17 февраля 2014 г. по 17 сентября 2015 г., вопреки требованиям статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, не осуществлял индексацию заработной платы Литке Ю.С. в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. С учётом того, что конкретные сроки проведения индексации в названном выше положении об оплате труда работников Банка не установлены, работодатель был обязан произвести выплату Литке Ю.С. причитающихся ей сумм индексации заработной платы в день её увольнения.

Суд апелляционной инстанции признал вывод суда первой инстанции о том, что заработная плата не была проиндексирована Литке Ю.С. в связи с недостижением Банком финансово-экономических показателей, противоречащим Положению об оплате труда работников ОАО «И.Д.Е.А. Банк», утверждённому Правлением ОАО «И.Д.Е.А. Банк» 23 января 2014 г. и не содержащему норм о том, что проведение индексации заработной платы зависит от достижения Банком каких-либо результатов. Ссылка суда первой инстанции на недостижение Банком финансово-экономических показателей, по мнению суда апелляционной инстанции, не может являться основанием для отказа в удовлетворении иска Литке Ю.С., так как отсутствие достаточных денежных средств не освобождает работодателя от соблюдения трудовых прав работников.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном толковании норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям сторон.

В соответствии со статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до 3 октября 2016 г.) 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 или со дня выдачи трудовой книжки (часть 1). Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба (часть 2). При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой

и второй данной статьи, они могут быть восстановлены судом (часть 3 названной статьи).

Из приведённых положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, действовавших в период работы Литке Ю.С. в ОАО «И.Д.Е.А. Банк» и на момент её увольнения 17 сентября 2015 г., следует, что срок на обращение работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, в том числе касающегося невыплаты или неполной выплаты заработной платы, составлял три месяца. Течение этого срока начинается со дня, когда работник узнал или должен был узнать о том, что его право нарушено.

Следовательно, при рассмотрении заявления ответчика о пропуске Литке Ю.С. предусмотренного законом трёхмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с невыплатой сумм индексации заработной платы, подлежало установлению такое юридически значимое обстоятельство, как определение даты, с которой истец узнала или должна была узнать о том, что её право на индексацию заработной платы нарушено.

Суд апелляционной инстанции сделал вывод о том, что истцом не пропущен срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, так как нарушение работодателем права Литке Ю.С. на своевременную индексацию заработной платы имело место вплоть до её увольнения, соответственно, работодатель был обязан произвести выплату Литке Ю.С. причитающихся ей сумм индексации заработной платы в день её увольнения, и именно с даты увольнения истца (17 сентября 2015 г.) следует исчислять трёхмесячный срок на обращение её в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате.

В пункте 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержатся разъяснения о том, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объёме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание данные разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, согласно которым для признания длящимся нарушения работодателем трудовых прав работника при рассмотрении дела по иску работника о взыскании невыплаченной заработной платы необходимо наличие определённого

условия: заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена.

Суд апелляционной инстанции не учёл, что с 1 января 2015 г., то есть в срок, установленный приказом Президента ОАО «И.Д.Е.А. Банк» от 4 марта 2014 г. № 53, индексация заработной платы работников Банка проведена не была и, как следствие, начисление заработной платы с учётом индексации работникам Банка, в том числе и Литке Ю.С., не производилось.

Кроме того, делая вывод об обязанности работодателя произвести выплату Литке Ю.С. причитающихся ей сумм индексации заработной платы в день её увольнения, суд апелляционной инстанции исходил из данного им толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, полагая, что этой нормой установлена безусловная обязанность любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы проводить индексацию заработной платы своих работников.

Между тем согласно статье 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.

По смыслу нормативных положений приведённой 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 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.

Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация – это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников

может быть исполнена работодателем и путём её периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

В силу частей 1 и 2 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

Ввиду изложенного при разрешении споров работников с работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы, в том числе и при рассмотрении судом заявления ответчика (работодателя) о пропуске истцом (работником) срока на обращение в суд с данными требованиями подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в организациях, не получающих бюджетного финансирования.

Согласно имеющемуся в материалах дела Положению об оплате труда работников ОАО «И.Д.Е.А. Банк», утверждённому Правлением ОАО «И.Д.Е.А. Банк» 23 января 2014 г., заработная плата и иные причитающиеся работнику денежные средства выплачиваются в денежной форме с учётом фактически отработанного времени два раза в месяц. Работодатель в письменной форме (электронная рассылка по внутрибанковской почте) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Индексация заработной платы производится всем работникам ежегодно в пределах утверждённого Советом директоров бюджета на соответствующий финансовый год. Индексация может проводиться в несколько этапов. Размер индексации определяется Президентом Банка. Основанием для проведения индексации является издание соответствующего приказа по основной деятельности, утверждённого Президентом Банка. Данный приказ доводится до сведения всех работников Банка путём рассылки по внутрибанковской электронной почте (раздел 2 Положения об оплате труда).

Данным локальным нормативным актом ОАО «И.Д.Е.А. Банк» установлен механизм индексации заработной платы работников Банка, в том числе определена её периодичность (ежегодно), основание проведения (издание соответствующего приказа по основной деятельности), размер индексации (определяется Президентом Банка), способ ознакомления всех

работников Банка с приказом о проведении индексации (путём рассылки по внутрибанковской электронной почте).

Суд апелляционной инстанции, в нарушение статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, не применил при рассмотрении дела положения локального нормативного акта и изданного в соответствии с ним приказа Президента ОАО «И.Д.Е.А Банк» от 4 марта 2014 г. № 53, установившего срок проведения очередной индексации заработной платы работников Банка (начиная с 1 января 2015 г.), величину индексации (путём увеличения должностных окладов на 8%) и условия её осуществления (в случае достижения банком экономических показателей по итогам работы в 2014 году).

Вследствие этого судом апелляционной инстанции не установлены имеющие значение для правильного разрешения спора обстоятельства, в том числе касающиеся момента, когда Литке Ю.С., исходя из действовавшего в ОАО «И.Д.Е.А. Банк» в период её работы механизма индексации заработной платы работников Банка и с учётом занимаемой ею должности [REDACTED] [REDACTED] судебного-претензионного отдела юридического управления, должна была узнать о нарушении своего права.

Не были предметом исследования суда апелляционной инстанции и не получили правовой оценки при принятии решения об удовлетворении исковых требований Литке Ю.С. доводы представителя ПАО «ИДЕЯ Банк», которые приводились им в ходе судебного разбирательства в судах первой и апелляционной инстанций, о том, что Банк фактически обеспечивал повышение уровня реального содержания заработной платы своих работников, в том числе и истца, а также о том, что индексация заработной платы работников Банка по итогам деятельности за 2014 год не проводилась в связи с недостижением Банком экономических показателей деятельности, что соответствовало механизму индексации, установленному работодателем в локальном нормативном акте с соблюдением положений трудового законодательства. Эти доводы, содержащиеся в кассационной жалобе ПАО «ИДЕЯ Банк», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит обоснованными и подлежащими проверке.

С учётом таких обстоятельств не могут быть признаны правомерными выводы суда апелляционной инстанции об обязанности работодателя произвести выплату Литке Ю.С. причитающихся ей сумм индексации заработной платы.

В связи с изложенным обжалуемое судебное постановление суда апелляционной инстанции нельзя признать законным, поскольку оно принято с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с нормами материального права, подлежащими применению к отношениям сторон, и с установленными обстоятельствами дела.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Краснодарского краевого суда от 21 июня 2016 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Краснодарский краевой суд.

Председательствующий

Судьи

