

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 26 марта 2019 г. N 33-7621/2019

Судья: Реутская О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда
в составе

председательствующего Венедиктовой Е.А.

судей Стешовиковой И.Г.

Барминой Е.А.

при секретаре Ч.

рассмотрела в открытом судебном заседании 26 марта 2019 года гражданское дело N 2-199/2019 по апелляционной жалобе Б.М. на решение Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга от 29 января 2019 года по иску Б.М. к ПАО "Мегафон" об обязанности произвести индексацию заработной платы, взыскании задолженности.

Заслушав доклад судьи Стешовиковой И.Г., объяснения представителя истца - Б.А., представителя ответчика - С., судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

установила:

Б.М. обратилась в суд с иском к ПАО "Мегафон" филиал Северо-Запад", после уточнения заявленных требований, просила обязать проиндексировать заработную плату в соответствии с составленным расчетом до 46 074 рублей, и взыскать суммы недоплаты за период с 15.10.2018.

В обоснование заявленных требований истец указала, что Б.М. является работником ПАО "Мегафон", трудовой договор заключен 27.01.2003; в период с декабря 2004 по 15 октября 2018 года истец находилась в отпусках по уходу за детьми, после выхода из отпуска в связи с ликвидацией подразделения, в котором она ранее

работала, ей было определено временное место работы, при этом предложено подписать дополнение к трудовому договору, в соответствии с которым устанавливался оклад 22 000 рублей, с чем истец не согласна. Предложение истца произвести индексацию заработной платы в соответствии с ростом величины прожиточного минимума работодатель не принял, Истец полагает, что выплата заработной платы без индексации является дискриминацией работника и нарушением положения ст. 134 Трудового кодекса РФ, предусматривающей обязанность работодателя обеспечить повышение реального содержания заработной платы.

Решением Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга от 29.01.2019 в удовлетворении иска отказано.

Полагая постановленное по делу решение незаконным и необоснованным, истец в апелляционной жалобе просит его отменить и принять по делу новое решение об удовлетворении иска в полном объеме заявленных требований. В обоснование доводов жалобы истец ссылается на неправильное определение судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела, неправильное применение судом первой инстанции норм материального права.

Выслушав объяснения участников процесса, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Б.М. принята на работу в Северо-Западный филиал ОАО "Мегафон" на должность специалиста справочно-информационного отдела г. Гатчина Центра обслуживания абонентов, трудовой договор заключен сторонами 27.01.2003. Трудовым договором от 27.01.2003 истцу должностной оклад установлен в размере 12300 рублей (л.д. 49).

Дополнительным соглашением от 21.03.2013 в трудовой договор внесены изменения, установлено, что работник принят на должность специалиста по обслуживанию корпоративных клиентов (л.д. 54).

По условиям трудового договора заработная плата работника состоит из должностного оклада и предусмотренных законодательством компенсационных и стимулирующих выплат.

Приказом от 24.11.2004 работнику предоставлен отпуск по беременности и родам, а затем отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет, в дальнейшем последовательно предоставлялись аналогичные отпуска на весь период по 13.10.2018 (л.д. 74-88).

По окончании последнего отпуска по уходу за ребенком истец приступила в работе с 15.10.2018 года.

Ответчиком в дело представлена выписка из штатного расписания Северо-Западного филиала ПАО "Мегафон", согласно которой подразделение в котором работала истица сокращено, в филиале имеется 1 должность специалиста по обслуживанию корпоративных клиентов с окладом 22 000 рублей (л.д. 44-45).

Истцу предложено подписать дополнительное соглашение об установлении нового размера оклада, от чего она отказалась (л.д. 13-14).

Тем не менее, истец продолжает осуществлять трудовую деятельность в ПАО "Мегафон", за что ей выплачивается заработная плата из расчета оклада 22 000 рублей в месяц (л.д. 104-105).

В соответствии с "Политикой по вознаграждениям ПАО "Мегафон", утвержденной приказом от 09.01.2018 N 5-СЕО-П01-48/18 ".. Мегафон применяет единый системный подход к вознаграждению сотрудников всех функциональных направлений во всех регионах. Величина и структура вознаграждения зависят от масштаба ответственности, квалификации сотрудника, от функционального направления, от рыночного уровня затрат, для оценки которого используются данные специализированных исследований и постоянный мониторинг рынка. Денежное вознаграждение сотрудников состоит из оклада и премий, а также работникам предоставляется ряд социальных льгот (ДМС, страхование от несчастных случаев, предоставление услуг мобильной связи и т.п.). Пересмотр окладов в компании может производиться не реже, чем один раз в два года одновременно во всех подразделениях исходя из ситуации на рынке, финансовых показателей Компании, в том числе прибыли в истекшем периоде, а также изменений потребительских цен, инфляции и других факторов. При пересмотре производится оценка деятельности каждого сотрудника, учитываются результаты работы, достигнутый профессиональный уровень, отношение к своим обязанностям в компании.

Рассматриваемым Положением (Политикой) также предусмотрена возможность индексации заработной платы сотрудников с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и покупательной способности работников, которая может проводиться один раз в год в июле каждого финансового года после утверждения результатов деятельности ПАО "Мегафон" по итогам предшествующего финансового года и проводится при наличии определенных оснований. Размер индексации определяется Генеральным директором ПАО "Мегафон" на основании установленных в Политике показателей (л.д. 26-43).

Данным локальным нормативным актом Компании установлен механизм индексации заработной платы работников, в том числе определена ее периодичность (ежегодно), основание проведения (издание соответствующего приказа Генерального директора), размер индексации (определяется руководителем), при этом не указано, что индексация является обязательной.

Согласно пояснениям ответчика, данным в суде первой инстанции, компания фактически обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы своих работников, в том числе и истца, путем периодического пересмотра должностных окладов; индексация заработной платы работников Компании по итогам деятельности не проводилась, что соответствует механизму индексации, установленному работодателем в локальном нормативном акте с соблюдением положений трудового законодательства.

Разрешая заявленные требования, и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции обосновано исходил из того, что на основании действующего трудового законодательства работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, а поскольку локальные акты об индексации заработной платы ответчиком не издавались, то отсутствуют основания для удовлетворения вышеуказанных требований.

Оснований сомневаться в обоснованности указанных выводов у судебной коллегии не имеется.

Принимая во внимание, что ни ТК Российской Федерации, ни иные законодательные акты в сфере труда, не устанавливают требований к механизму индексации, работодатель, не финансируемый за счет бюджетных средств, вправе избрать любые критерии для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления.

В силу предписаний ст. ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивают им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права.

Поскольку в настоящем случае работодатель не усмотрел каких-либо обстоятельств и причин для индексации заработной платы работников, то оснований для взыскания сумм индексации не имеется.

При этом, вопросы индексации заработной платы работодателей, которые не финансируются из соответствующих бюджетов, законодательством отнесены к исключительной компетенции работодателей, которые решают вопросы об индексации заработной платы на локальном уровне с учетом конкретных обстоятельств, специфики деятельности организации, уровня ее платежеспособности.

Усмотрение работодателя в этом вопросе ограничено тем, что разрешение данных вопросов производится совместно с работниками посредством заключения коллективного договора либо иных локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Императивных положений об ограничении работодателя в выборе мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, не существует, такое повышение может обеспечиваться иными мерами, в том числе повышением должностных окладов по результатам работы работника, в связи с изменением структурно-организационных условий, а также выплатой премий, которые

помимо функции поощрения и стимулирования работников, повышают реальное содержание заработной платы.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, высказанной в Определении от 17 июня 2010 года N 913-О-О, индексация заработной платы по своей природе представляет собой государственную гарантию по оплате работников. Нормативные положения статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляют работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы с учетом всей совокупности обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Кроме того, суд первой инстанции со ссылкой на положения ст. 133 ТК Российской Федерации, не усмотрел нарушений трудовых прав истца со стороны ответчика, поскольку в спорный период времени истцу выплачивалась заработная плата значительно выше прожиточного минимума в Российской Федерации и выше минимального размера оплаты труда.

Довод апелляционной жалобы, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, возложенной на него законом, не может быть основанием для отмены решения суда, поскольку направлен на иное толкование норм трудового законодательства, с которым судебная коллегия согласиться не может.

Судебная коллегия отмечает, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей предприятия, в связи с чем судом первой инстанции обоснованно принято во внимание финансовое положение ответчика в спорный период. Указание истца на то, что в действительности у ответчика не имелось финансовых проблем, является голословным, достоверных доказательств, подтверждающих этот факт, не представлено.

Учитывая, что иная оценка заявителем жалобы установленных судом фактических обстоятельств дела и толкование положений закона не означает наличие допущенной судом первой инстанции при рассмотрении дела судебной ошибки, которая могла бы повлечь отмену оспариваемого судебного акта, правовых оснований для отмены либо изменения оспариваемого по делу решения судебная коллегия не усматривает.

Таким образом, доводы апелляционной жалобы сводятся к несогласию с выводами районного суда и не содержат фактов, которые не были проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли на обоснованность и законность судебного решения, либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем, признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными, основанными на неправильном применении норм материального права, и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Процессуальные действия судьи в части движения дела, сбора доказательств и их оценки основаны на законе. Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловным основанием для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено. Стороны в ходе рассмотрения спора не высказывали желание на заключение мирового соглашения, либо проведение процедуры медиации, в связи с чем у суда отсутствовала обязанность проведения данной процедуры.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга от 29 января 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.