

**Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда  
общей юрисдикции от 23 января 2025 г. по делу № 8Г-11132/2024[88-  
45/2025-(88-11146/2024)]**

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Саломатиной Л.А, судей Бузьской Е.В, Калиниченко Т.В, рассмотрела в открытом судебном заседании с использованием системы видеоконференц-связи гражданское дело по исковому заявлению Романовой Елены Викторовны к публичному акционерному обществу "Сахалинэнерго" об индексации среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании процентов за нарушение срока выплаты заработной платы и компенсации морального вреда, по кассационной жалобе публичного акционерного общества "Сахалинэнерго" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 3 сентября 2024 года. Заслушав доклад судьи Бузьской Е.В, выслушав объяснения представителя публичного акционерного общества "Сахалинэнерго" Одинцова С.А, поддержавшего доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции **УСТАНОВИЛА:**

Романова Е.В. обратилась в суд с иском к ПАО "Сахалинэнерго" о взыскании индексации среднего заработка за время вынужденного прогула, процентов за нарушение срока выплаты заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование требований указано, что решением Южно-Сахалинского городского суда от 31 октября 2022 года (с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 21 марта 2023 года), Романова Е.В. восстановлена на работе в ПАО "Сахалинэнерго", с которого взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 960 859, 9 рублей без учета НДФЛ, компенсация морального вреда в размере 25 000 рублей.

Решение суда в части выплаты за время вынужденного прогула, исполнено ответчиком только 29 ноября 2022 года, однако, взысканный с ответчика средний заработок рассчитан на основании среднемесячной заработной платы за 2021 год, без учета индексации заработной платы, произведенной всем работникам ответчика в июле 2022 года на 17.9 %, в результате чего размер выходного пособия был значительно занижен, тем самым истцу причинены убытки в размере 94 403 рублей (после вычета НДФЛ). Кроме того, на взысканные суммы оплаты за время вынужденного прогула, подлежат начислению проценты по статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 60 017 рублей.

С учетом уточнений истец просила суд взыскать с ПАО "Сахалинэнерго" индексацию среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 91 036 рублей (после вычета НДФЛ), денежную компенсацию за нарушение

установленных сроков выплаты заработной платы в размере 65 490 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

Решением Южно-Сахалинского городского суда от 2 мая 2024 года в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 3 сентября 2024 года решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым с ПАО "Сахалинэнерго" в пользу Романовой Е.В. взыскан перерасчет в связи с повышением зарплаты за период июль-октябрь 2022 года на 17,9% - в сумме 104 639, 25 рублей (НДФЛ не исчислен); индексация зарплаты за период задержки ее выплаты за период апрель-октябрь 2022 года (с учетом повышения на 17.9%) в размере 59 583 рублей (НДФЛ не исчислен); компенсация морального вреда в сумме 10 000 рублей, в бюджет муниципального образования Городской округ "г. Южно-Сахалинск" взыскана государственная пошлина в размере 4 784, 44 рублей.

В кассационной жалобе ПАО "Сахалинэнерго" выражает несогласие с выводами суда апелляционной инстанции, просит апелляционное определение отменить как принятое, по мнению заявителя, с нарушениями норм материального и процессуального права. Полагает, что действующим законодательством не предусмотрена индексация среднего заработка за время вынужденного прогула, в период которого трудовая функция не осуществлялась.

В письменных возражениях Романова Е.В. просит оставить кассационную жалобу истца без удовлетворения.

В судебное заседание суда кассационной инстанции Романова Е.В. не явилась. Учитывая надлежащее извещение, судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца в соответствии с частью 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующим выводам.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для пересмотра апелляционного определения в кассационном порядке по доводам кассационной жалобы не установлено.

При рассмотрении спора судом установлено и из представленных материалов гражданского дела следует, что Романова Е.В. работала в ПАО "Сахалинэнерго" в должности начальника юридического отдела в период с 11 мая 2005 года по день увольнения 10 января 2022 года.

Решением Южно-Сахалинского городского суда от 31 октября 2022 года признан незаконным приказ от 10 января 2022 года N3-л о прекращении действия трудового договора с Романовой Е.В., она восстановлена в должности начальника юридического отдела филиала "Распредсети" ПАО "Сахалинэнерго". С ПАО "Сахалинэнерго" в пользу Романовой Е.В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 11 января 2022 года по 31 октября 2022 года в размере 960 859, 90 рублей (НДФЛ не исчислен), компенсация морального вреда.

Приказом ПАО "Сахалинэнерго" N 732-Я от 1 ноября 2022 года приказ о прекращении трудового договора от 10 января 2022 года N3-Л признан недействительным, Романова Е.В. восстановлена на работе в прежней должности с 1 ноября 2022 года с должностным окладом 49 114 рублей (увеличенным по отношению к окладу на день увольнения на 17, 9%), указано о выплате Романовой Е.В. среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсации морального ущерба.

30 ноября 2022 года между ПАО "Сахалинэнерго" и истцом подписано соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ) с 1 декабря 2022 года с выплатой истцу следующих сумм: компенсация морального вреда на основании решения Южно-Сахалинского городского суда от 31 октября 2022 года; компенсация зарплаты за время вынужденного прогула, установленная указанным решением суда в сумме 960 859, 9 рублей; зарплаты за отработанное время за период с 1 ноября 2022 года по 1 декабря 2022 года, рассчитанную с учетом максимального премиального вознаграждения 175 219, 78 рублей; выходное пособие, равное пятикратному размеру зарплаты в сумме 838 077, 62 рублей, компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 237 700, 32 рублей.

Приказом ПАО "Сахалинэнерго" N 797-Л от 30 ноября 2022 года действие трудового договора от 9 июня 2004 года прекращено, Романова Е.В. уволена 1 декабря 2022 года по соглашению сторон. Впоследствии, указанное увольнение Романовой Е.В. было также оспорено в суде, и она была восстановлена на прежней работе апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 5 июня 2024 года.

Порядок индексации в ПАО "Сахалинэнерго" определен пунктами 3.2 и 3.4 Коллективного договора на 2019-2021 с учетом дополнительных соглашений N 1 и N 2, согласно которым в целях обеспечения повышения уровня реального содержания зарплаты минимальная месячная тарифная ставка индексируется с периодичностью один раз в год, начиная с 1 июля 2020 года в установленных размерах.

Согласно приказу ПАО "Сахалинэнерго" N407л/т от 22 июля 2022 года, в июле 2022 года произведена индексация должностных окладов работников общества на 17, 9 %.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Романовой Е.В. о взыскании индексации сумм заработной платы начисленной за время

вынужденного прогула, суд первой инстанции исходил из того, что Романова Е.В. в период с 11 января 2022 года по 31 октября 2022 года фактически трудовую деятельность не осуществляла, средний заработок за время вынужденного прогула, выплаченный истцу по решению суда о восстановлении ее на работе, имеет исключительно компенсационный характер и по своей правовой природе не является заработной платой в том смысле, который придается данному понятию в статье 129 Трудового кодекса РФ, и не подлежит индексации по правилам статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая требования Романовой Е.В. о взыскании процентов (денежной компенсации), предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса РФ и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции исходил из того, что средний заработок, взыскиваемый за время вынужденного прогула, не является заработной платой, в том смысле, какой придается данному понятию в статье 236 Трудового кодекса РФ, поскольку данные выплаты ответчиком не начислялись, и к выплате не задерживались, основанием для указанных выплат является не факт выполнения истцом трудовых обязанностей, а решение суда о признании увольнения незаконным.

Не установив нарушения трудовых прав истца, суд первой инстанции отказал Романовой Е.В. в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда.

Проверяя решение суда в апелляционном порядке, судебная коллегия суда апелляционной инстанции признала указанные выводы основанными на неправильном применении норм материального права, указав, что возможность увеличения среднего заработка за время вынужденного прогула учетом повышения зарплаты (индексации) в порядке статьи 134 Трудового кодекса РФ в расчетном периоде, - предусмотрена пп. 16 и 17 Положения об особенностях порядка исчисления средней зарплаты, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года N 922, - что не было сделано при взыскании среднего заработка решением Южно-Сахалинского городского суда при разрешении требований Романовой Е.В. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, поскольку указанное требование не заявлялось. Судебная коллегия отменила принятое Южно-Сахалинским городским судом решение и приняла по делу новое решение об удовлетворении иска в указанной части, взыскав с ответчика в пользу истца перерасчет в связи с повышением заработной платы за период июль-октябрь 2022 года на 17,9% в сумме 104 639 рублей 25 копеек.

Так же, судебная коллегия отменила решение суда в части отказа во взыскании в пользу истца процентов (денежной компенсации), предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, приняла в указанной части новое решение, взыскав в пользу истца индексацию заработной платы за период задержки ее выплаты за период апрель-октябрь 2022 года, а также на основании статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсацию морального вреда причиненного нарушением трудовых прав работника в размере 10 000 рублей.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований не согласиться с выводами суда апелляционной инстанции, поскольку они являются законными и обоснованными, соответствуют правильно примененным нормам материального права и подтверждены материалами дела.

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.

Статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу (абзацы первый и второй).

Отклоняя доводы ПАО "Сахалинэнерго" в части права истца на индексацию заработной платы, суд апелляционной инстанции правильно указал, что размер среднего заработка, подлежащего взысканию за время вынужденного прогула, определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и нормами Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

Выполняя расчет среднего заработка за время вынужденного прогула, положенного Романовой Е.В. к выплате в связи с восстановлением на работе, суд апелляционной инстанции обоснованно применил пункт 17 приведенного постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", установив, что порядок индексации в ПАО "Сахалинэнерго" определен пунктами 3.2 и 3.4 Коллективного договора на 2019-2021 с учетом дополнительных соглашений N 1 и N 2, согласно которым в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы размер минимальной месячной тарифной ставки индексируется с периодичностью один раз в год, начиная с 1 июля 2020 года в установленных размерах, а согласно приказу ПАО "Сахалинэнерго" N407л/т от 22 июля 2022 года, в июле 2022 года произведена индексация должностных окладов работников общества на 17,9 % (и именно на эту величину был повышен должностной оклад истца после восстановления на работе с 1 ноября 2022 года по отношению к должностному окладу при ее увольнении 10 января 2022 года), в связи с чем, обоснованно произвел перерасчет заработка за время

вынужденного прогула с учетом повышения заработной платы за период июль-октябрь 2022 года на 17, 9%.

Приведенные в кассационной жалобе ответчика доводы, выражающие несогласие с произведенным судом апелляционной инстанции расчетом суммы индексации за время вынужденного прогула, подлежат отклонению.

Порядок повышения среднего заработка при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения предусмотрен пунктом 16 Положения от 24 декабря 2007 года N 922.

Порядок определения среднего заработка для оплаты времени вынужденного прогула при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения предусмотрен пунктом 17 приведенного постановления N 922, согласно которому средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего положения.

Часть вторая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанность органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, в случае признания увольнения работника незаконным, принять решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, что предполагает возмещение заработка, который он мог и должен был получить за исполнение своих трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, однако вследствие незаконного увольнения был произвольно лишен такой возможности.

Таким образом, взыскание судом с работодателя среднего заработка за все время вынужденного прогула в пользу незаконно уволенного работника с учетом повышения должностных окладов в организации ответчика, исходя из действующей системы оплаты труда в период времени вынужденного прогула, является одной из установленных гарантий трудовых прав.

Признавая правомерным взыскание с ответчика предусмотренных частью первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации процентов (денежной компенсации) и отклоняя доводы кассационной жалобы в указанной части, судебная коллегия исходит из того, что как временное правовое регулирование, установленное Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2023 года N 16-П и действовавшее до вступления в силу Федерального закона от 30 января 2024 года N 3-ФЗ, так

и действующее законодательное регулирование предполагают, что предусмотренные частью первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации проценты (денежная компенсация) начисляются в том числе на все полагающиеся работнику выплаты, которые - в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора - не были ему своевременно начислены работодателем.

Кроме того, в ряде Определений Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что, хотя предметом рассмотрения в деле, по которому Конституционным Судом вынесено Постановление от 4 апреля 2024 года N 15-П, являлось положение пункта 1 статьи 395 Гражданского кодекса Российской Федерации, проверка его конституционности осуществлялась, по существу, в нормативной связи со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом, признавая пункт 1 статьи 395 Гражданского кодекса Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации, Конституционный Суд констатировал допустимость применения при решении вопроса о взыскании с работодателя в пользу незаконно уволенного работника процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты присужденных ему судом среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации как предполагающей начисление предусмотренных ею процентов (денежной компенсации) на присужденные работнику судом денежные суммы со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти денежные суммы должны были быть выплачены, по день фактического расчета включительно от 9 апреля 2024 года (Определение N 832-О, N 833-О).

Кассационная жалоба не содержит ссылок на новые, не установленные судом апелляционной инстанции, нуждающиеся в дополнительном исследовании имеющие значение для дела обстоятельства, которые могли повлиять на выводы судебной коллегии.

Иное мнение о характере разрешения спора в силу части 1 статьи 379.7, части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при отсутствии со стороны суда апелляционной инстанции нарушений норм материального и процессуального права, не может служить в качестве основания для отмены судебного постановления в кассационном порядке.

При таких обстоятельствах, оснований для удовлетворения кассационной жалобы по изложенным в ней доводам, судебная коллегия суда кассационной инстанции не находит.

Руководствуясь статьей 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 3 сентября 2024 года оставить без

изменения, кассационную жалобу публичного акционерного общества "Сахалинэнерго" - без удовлетворения.

Председательствующий  
Судьи