

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

_____ сентября 2018 года

г. Нижневартовск

Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в составе:
председательствующего судьи _____
при секретаре _____
с участием: истца _____ представителя ответчика по доверенности _____
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № _____ по иску _____ к _____ о защите трудовых прав,

УСТАНОВИЛ:

_____ обратился с вышеуказанным иском, в обоснование которого указал, что с _____ 2013 он состоит с ответчиком в трудовых отношениях. С _____ 2017 он является главным специалистом отдела _____. Исходя из трудового договора, ответчик обязался выплачивать работнику премию в порядке и на условиях, определяемых Положением об оплате труда. _____ 2018 истцу не было выплачено годовое вознаграждение (годовая премия) за 2017 год. Основанием для невыплаты премии послужил п. _____ Приложения № _____ Положения об оплате труда, а именно – отсутствие на момент издания приказа о премировании неснятых дисциплинарных взысканий за действие/бездействие, противоречащие интересам Общества, совершенные в году, за который производится выплата краткосрочной премии. _____ 2017 приказом о наложении дисциплинарного взыскания № _____, к истцу было применено дисциплинарное взыскание – замечание, что и послужило, по мнению работодателя исключением его из программы краткосрочного стимулирования за 2017 год. Указывает, что по состоянию на _____ 2018, согласно ст. 194 ТК РФ, дисциплинарное взыскание, наложенное приказом от _____ 2017, фактически было снято. Просит признать незаконными действия ответчика о не включении истца в приказ № _____ от _____, которым сотрудникам _____ было выплачено годовое вознаграждение (годовая премия) за 2017 год; обязать ответчика выплатить истцу годовое вознаграждение (годовую премию) за 2017 год в размере _____ руб.

Истец в судебном заседании настаивал на удовлетворении исковых требований.

Представитель ответчика поддержала доводы, приведенные в возражении на исковое заявление, в удовлетворении исковых требований просила отказать в полном объеме.

Допрошенный в качестве свидетеля _____ суду показал, что истец, его подчиненный, с ним нормальные рабочие отношения. В случае, если

бы истец хотел досрочно отменить дисциплинарное взыскание, то обратился либо к нему, либо к начальнику отдела. С ходатайством, заявлением о досрочном снятии дисциплинарного взыскания истец к нему не обращался. Свидетель не ходатайствовал о досрочном снятии с истца дисциплинарного взыскания. Почему истец не ходатайствовал о досрочном снятии с него дисциплинарного взыскания, он не знает. У истца упала производительность труда, опаздывает на работу, создает конфликтные ситуации. После того как истец [REDACTED] 2017 был привлечен к дисциплинарной ответственности, за этот период истец не предпринимал какие-либо попытки изменить свое поведение. Все сказанное свидетель может подтвердить документально. В случае если бы истец лично обратился к свидетелю о снятии дисциплинарного взыскания, ему было бы отказано в связи с его поведением и отношением к работе.

Выслушав истца и представителя ответчика, допросив свидетеля, изучив материалы дела, суд находит исковые требования подлежащими удовлетворению частично по следующим основаниям.

Пунктом 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено, что каждый имеет право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Согласно ч. 2 ст. 61 ГПК РФ, обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда. Указанные обстоятельства не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого дела, в котором участвуют те же лица.

Вступившим [REDACTED] 2017 в законную силу решением Нижневартковского городского суда от [REDACTED] 2017, вынесенного по делу № [REDACTED] установлено, что [REDACTED] находится в трудовых отношениях с ответчиком с [REDACTED] 2013, а с [REDACTED] 2014 в должности начальника [REDACTED]. При трудоустройстве [REDACTED] был установлен оклад в размере [REDACTED] руб., надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в размере 50%, районный коэффициент в размере 70%. Дополнительным соглашением от [REDACTED] 2014 должностной оклад истцу был изменен на [REDACTED] руб.

Приказом № [REDACTED] от [REDACTED] 2016 [REDACTED] привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за незаконный внос планшета (мобильного компьютера), а также подключение компьютерного оборудования и внешних носителей информации, не принадлежащих Обществу без согласования с руководством Общества и Управлением экономической безопасности. То есть, за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, возложенных должностной инструкцией. нарушение п. [REDACTED] раздела [REDACTED] « [REDACTED]

Стандарта [REDACTED]

п. [REDACTED]

на [REDACTED] офисов».

Поскольку [] были допущены указанные нарушения, суд пришел к выводу, что дисциплинарное взыскание было наложено на него обоснованно и отказал в удовлетворении требований о признании незаконным приказа № [] от [] о наложении дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ, трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Согласно ст.129 ТК РФ, заработной платой является вознаграждение за труд, включающая в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст.135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, 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.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Из смысла указанных норм закона следует, что работодатель имеет право самостоятельно устанавливать различные системы оплаты труда работников, в том числе и определять критерии, порядок и условия систем премирования, которые регулируются локальными актами, принятыми на предприятии, а премия, по своей сути, хотя и входит в систему оплаты труда работника, но носит факультативный характер, само их наличие или отсутствие ставится законом в зависимость исключительно от волеизъявления работодателя.

В редакции заключенного между сторонами дополнительного соглашения от [] 2018, заключенного к трудовому договору № [] от [] 2013, истцу установлен оклад в размере [] руб. в месяц, а также предусмотрена выплата работнику премии в размерах, порядке и на условиях, предусмотренных действующими внутренними локальными документами работодателя по оплате труда; иные выплаты (доплаты), надбавки, премии,

вознаграждения, предусмотренные действующим законодательством и внутренними локальными нормативными документами работодателя, с которыми работник ознакомливается до подписания трудового договора.

Ответчиком в 2017 году утверждены Положение «Об оплате труда и компенсациях работников» № [redacted] версия [redacted] и Положение «О системе краткосрочного стимулирования и управления эффективностью деятельности работников» № [redacted] версия [redacted]

Так, в соответствии с п. [redacted] Положения [redacted] «Об оплате труда и компенсациях работников» № [redacted] версия [redacted], все работники, отработавшие непрерывно не менее 91 календарного дня в отчетном году в Обществе или иных Обществах, входящих в периметр Компании, и перешедшие в Общество, могут участвовать в Программе краткосрочного стимулирования. Размер годового вознаграждения (годовой премии) зависит от грейда сложности, а также от выполнения Производственного контракта Общества, структурного подразделения и личной эффективности работника за год. Порядок и условия оценки данных показателей, а также порядок и правила расчета/начисления ежегодной (краткосрочной) премии устанавливаются Порядком и условиями выплаты годового вознаграждения (годовой премии), изложенными в Приложении 3 в настоящему Положению.

Данным Положением предусмотрены порядок и условия выплаты годового вознаграждения, критерии оценки личной эффективности, правила расчета годовой премии, случаи отказа в выплате премии и порядка ее снижения.

В судебном заседании установлено, подтверждается материалами дела, что [redacted] 2018 ответчиком был издан приказ № [redacted] «О выплате годового вознаграждения (годовой премии) работникам по итогам 2017 года», за достигнутые результаты в производственно-хозяйственной деятельности. В список включено [redacted] работника [redacted], имеющих право на получение годового вознаграждения (годовой премии) по итогам 2017 года, при этом, [redacted] не включен в данный список, в связи с тем, что в 2017 году он был подвергнут дисциплинарному взысканию, которое по итогам 2017 года не снято.

Истец, не согласившись с данным решением ответчика, обратился в суд с настоящим иском заявлением.

Согласно п. [redacted] Положения [redacted] «Об оплате труда и компенсациях работников» № [redacted] версия [redacted], в программу краткосрочного стимулирования включаются все работники Общества, работающие по трудовому договору, за исключением внешних совместителей. При этом необходимым условием является отсутствие на момент издания приказа о премировании, неснятых дисциплинарных взысканий за действие/бездействие, противоречащие интересам Общества, совершенные в году, за которым производится выплата краткосрочной премии.

Согласно ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного

взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, суду не представлено доказательств, что на момент издания ответчиком приказа № [] от [] 2018 [] являлся лицом, имеющим дисциплинарные взыскания, а также, что в течении года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания ([] 2017), истец повторно привлекался к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, суд приходит к выводу, что действия ответчика о не включении [] в приказ № [] от [] 2018 на выплату годового вознаграждения являются незаконными, правовых оснований для этого у ответчика не имелось, поскольку на момент издания указанного приказа дисциплинарное взыскание, наложенное на истца [] 2017, было погашено.

Ссылка стороны ответчика на пункты Правил внутреннего трудового распорядка, в соответствии с которыми в отношении истца не было произведено необходимых действий, направленных на снятие с него дисциплинарного взыскания, суд считает несостоятельной, поскольку, в данном случае речь идет о досрочном снятии дисциплинарного взыскания, которое возможно до истечения установленного законом срока применения взыскания, тогда как, максимальный срок, на который устанавливается дисциплинарное взыскание, составляющий один год, на момент издания оспариваемого приказа уже истек.

Аналогично, несостоятельным является и довод ответчика о том, что обязательным является прекращение действия дисциплинарного взыскания именно в период календарного года, за который выплачивается премия.

Доводы Общества о том, что премирование не безусловная обязанность, а право работодателя, суд считает необоснованными, поскольку как следует из п. [] Положения [] «Об оплате труда и компенсациях работников» № [] версия [], в программу краткосрочного стимулирования включаются все работники Общества, за исключением внешних совместителей. Судом в ходе рассмотрения дела не было установлено, что работник [] не подпадает под указанную программу, ввиду не выполнения тех или иных условий. Доказательств, свидетельствующих об обратном, материалы дела не содержат.

Вопреки доводам стороны ответчика, материалы дела не содержат и доказательств, свидетельствующих о дискриминации по какому-либо основанию других работников Общества, подвергнутых дисциплинарному наказанию в течении всего отчетного периода, которые не могут участвовать в Программе краткосрочного стимулирования.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Согласно расчету истца размер краткосрочной (годовой) премии за 2017 год составляет [] руб. Проверив данный расчет, суд находит его

произведенным арифметически неверно, а также с нарушением пунктов Порядка и условий выплаты годового вознаграждения (годовой премии).

Представленный ответчиком расчет, согласно которому размер указанной премии составляет [redacted] руб., судом проверен и признан верным в части определения данной суммы, поскольку документально подтвержден, мотивирован, произведен в соответствии с положениями Порядка и условий выплаты годового вознаграждения (годовой премии), а так же ответчиком учтено, что в случае если в отчетном периоде на работника было наложено дисциплинарное взыскание, но оно снято к моменту издания приказа о премировании, выполнение показателей личной эффективности работника считается равным нулю, тогда как данное условие истцом не учтено при производстве расчета.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию годовое вознаграждение (годовая премия) за 2017 год в размере [redacted] руб.

Также, в соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса РФ с ответчика подлежит взысканию в доход муниципального образования город Нижневартовск государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, в размере [redacted] руб.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

РЕШИЛ:

Исковые требования [redacted] к [redacted]

[redacted] о защите трудовых прав, удовлетворить частично.

Признать незаконными действия [redacted]

[redacted] о не включении [redacted] в приказ [redacted] общества № [redacted] от [redacted].2018 о выплате годового вознаграждения (годовой премии) работникам по итогам 2017 года.

Обязать [redacted] общество [redacted] выплатить [redacted] годовое вознаграждение (годовую премию) за 2017 год в размере [redacted] рублей [redacted] копейку.

В удовлетворении остальной части иска [redacted]

[redacted], отказать.

Взыскать с [redacted] общества [redacted] в доход бюджета муниципального образования «город Нижневартовск» государственную пошлину в размере [redacted]

Решение может быть обжаловано в суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в течение одного месяца после вынесения решения в окончательной форме через Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Судья



КОПИЯ ВЕРНА
« » 20 г.
Судья Нижневартовского городского суда