

НИЖЕГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 20 февраля 2018 г. по делу N 33-1945/2018

Судья Дьяченко И.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Нижегородского областного суда в составе председательствующего судьи Серова Д.В., судей Леонтенковой Е.А., Крайневой Н.А., при секретаре судебного заседания М., с участием истца Б., его представителя Г., представителя ответчика С., рассмотрела в открытом судебном заседании по апелляционной жалобе Российского объединения инкассации Центрального банка РФ на решение Советского районного суда города Нижнего Новгорода от 29 ноября 2017 г. гражданское дело по иску Б. к Российскому объединению инкассации Центрального банка РФ о взыскании премии, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Серова Д.В., судебная коллегия

установила:

Б. обратился в суд с иском к ответчику, указав, что с 04 сентября 2006 г. стороны состояли в трудовых отношениях согласно трудовому договору N <данные изъяты>; истец был принят на работу в Нижегородское областное управление инкассации на должность инженера по транспорту.

25 июля 2017 г. истец подал ответчику заявление об увольнении по собственному желанию с 07 августа 2017 г. Приказом от 04 августа 2017 г. истец уволен на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по инициативе работника.

Из п. п. 4.1 — 4.5 трудового договора следует, что оплата труда работника состоит из двух частей: фиксированной и переменной. Фиксированная часть оплаты труда работника выплачивается ежемесячно в виде установленного должностного оклада и гарантированных законодательством компенсационных выплат (доплат) к должностному окладу, связанных с режимом работы и условиями труда. Переменная часть оплаты труда является стимулирующей выплатой (премии, надбавки) и производится в сроки, по основаниям и на условиях, определенных коллективным договором у работодателя.

В соответствии с п. 11.1.3 раздела 11 (Социальные выплаты) Единого положения об оплате труда и социальных выплатах работникам Российского объединения «РОСИНКАС» ЦБ РФ, являющемся приложением к коллективному договору установлено, что при наличии средств и в пределах социального фонда образованного каждым управлением за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении управления, и утвержденного генеральным директором объединения «РОСИНКАС», могут производиться выплаты: премий работникам, кроме находящихся на испытательном сроке, к праздничным датам — ко дню работника инкассации и к двум государственным или республиканским праздникам; дополнительные премии из социального фонда объединения «РОСИНКАС» (в том числе к юбилейной дате объединения, филиала), производимые по решению генерального директора объединения «РОСИНКАС».

25 июля 2017 г. ответчиком издан приказ о премировании работников Нижегородского областного управления инкассации в размере 5500 руб. к праздничной дате «Дню работников инкассации». Указанная премия была выплачена сотрудникам 28 июля 2017 г., однако истцу указанная премия выплачена не была, по причине написания истцом заявления на увольнение. По мнению истца, такие действия работодателя следует считать как дискриминацию, согласно положению ч. 2 ст. 3 ТК РФ.

На основании изложенного истец просил взыскать с ответчика невыплаченную премию в размере 5500 руб., проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты премии в размере 273.39 руб. за период с 29 июля 2017 г. по 19 октября 2017 г. и с 19 октября 2017 г. по день фактического расчета включительно в размере одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка РФ от 5500 руб., компенсацию морального вреда 5000 руб.

Ответчик иск не признал; представитель ответчика пояснил, что премия является дополнительной стимулирующей выплатой. В силу того, что заявление на увольнение по собственному желанию было написано до даты премирования, истец не был включен в список сотрудников премированных к праздничной дате.

Решением Советского районного суда г. Н. Новгорода от 29 ноября 2017 г. иск Б. удовлетворен частично. С Российского объединения инкассации Центрального банка РФ в

пользу Б. взыскана премия к праздничной дате в размере 5500 руб., компенсация за задержку выплаты за период с 29 июля 2017 г. по 29 ноября 2017 г. в размере 392 руб. 98 коп., за период с 30 ноября 2017 г. по день фактического расчета включительно в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от 5500 руб., компенсация морального вреда 1000 руб. В удовлетворении остальной части иска отказано.

В апелляционной жалобе Российского объединения инкассации Центрального банка РФ поставлен вопрос об отмене решения суда. Заявитель ссылается на то, что суд не учел, что спорная премия не является обязательной и не входит в состав заработной платы, не выплата такой премии работнику пожелавшему расторгнуть трудовой договор до даты, к которой приурочена выплата премии не может расцениваться как дискриминация, соответственно, у суда отсутствовали основания для взыскания с ответчика невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии и морального вреда. Истцом на апелляционную жалобу поданы возражения.

В суде апелляционной инстанции представитель ответчика доводы и требования апелляционной жалобы поддержал. Истец и его представитель просили решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения. Законность и обоснованность оспариваемого судебного решения проверена судебной коллегией по правилам гл. 39 ГПК РФ в пределах доводов апелляционной жалобы и возражений на нее.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений относительно нее, заслушав явившихся лиц, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

На основании статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Статьей 191 ТК РФ установлено, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию и др.).

Таким образом, премии и другие поощрительные выплаты являются частью заработной платы, условия, порядок и критерии выплаты которых могут быть отражены в трудовом договоре работника или утверждены в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте (положении об оплате труда, положении о премировании и т.п.). Пунктом 1 ст. 140 ТК РФ предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В силу ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 04 сентября 2006 г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор (л.д. 8 — 9); работник принят на должность инженера по транспорту.

24 июля 2017 г. истец подал ответчику заявление об увольнении по собственному желанию с 02 августа 2017 г. (л.д. 50). Приказом от 04 августа 2017 г. в соответствии с заявлением истца трудовые отношения прекращены (л.д. 51).

Согласно п. п. 4.1 — 4.5 трудового договора следует, что оплата труда работника состоит из двух частей: фиксированной и переменной. Фиксированная часть оплаты труда работника выплачивается ежемесячно в виде установленного должностного оклада и гарантированных законодательством компенсационных выплат (доплат) к должностному окладу, связанных с режимом работы и условиями труда. Переменная часть оплаты труда является стимулирующей выплатой (премии, надбавки) и производится в сроки, по основаниям и на

условиях, определенных коллективным договором у работодателя. Заработная плата выплачивается работнику в порядке, установленном законодательством и коллективным договором, действующим у работодателя и определяющим конкретные сроки ее выплаты. В соответствии с п. 11.1.3 Раздела 11 (Социальные выплаты) Единого положения об оплате труда и социальных выплатах работникам Российского объединения «РОСИНКАС» ЦБ РФ, являющемся Приложением N 8 и коллективному договору установлено, что при наличии средств и в пределах социального фонда образованного каждым Управлением за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении Управления, и Утвержденного генеральным директором объединения «РОСИНКАС», могут производиться следующие выплаты: премии работникам, кроме находящихся на испытательном сроке, к праздничным датам: ко дню работника инкассации и к двум государственным или республиканским праздникам; дополнительные премии из социального фонда объединения «РОСИНКАС» (в том числе, к юбилейной дате объединения, филиала), производимые по решению генерального директора объединения «РОСИНКАС» (п.д. 41 — 44, 53 — 68).

25 июля 2017 г. ответчиком издан приказ о премировании работников Нижегородского областного управления инкассации (РОСИНКАС) в размере 5500 руб. к праздничной дате «Дню работников инкассации» (п.д. 24 — 29).

Как следует из материалов дела, указанная премия к празднику выплачена сотрудникам 28 июля 2017 г., в соответствии со списком, утвержденным приказом от 25 июля 2017 г., однако истец в указанный список премированных сотрудников не был включен. Разрешая спор и частично удовлетворяя требования истца, суд первой инстанции пришел к правильному выводу, что оснований к не начислению Б. премии к праздничной дате «Дню работников инкассации», предусмотренных коллективным договором и Единым положением об оплате труда и социальных выплатах работникам Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) ЦБ РФ, не имелось.

Указав перечень лиц, подлежащих премированию к «Дню работников инкассации», работодатель не указал основания не начисления премии истцу, состоявшему в штате организации на дату, к которой приурочена выплата премии, на дату издания приказа и выплаты премии, в связи, с чем основания для отказа в удовлетворении исковых требований в данной части у суда первой инстанции отсутствовали.

Установив факт нарушения работодателем прав работника, в соответствии со ст. 237 ТК РФ, также правомерно взыскал с ответчика компенсацию морального вреда. Определенный судом размер компенсации морального вреда судебная коллегия находит разумным и справедливым, соответствующим положениям действующего законодательства и обстоятельствам дела.

Довод апелляционной жалобы, что не выплата премии работнику, пожелавшему расторгнуть трудовой договор до даты, к которой приурочена выплата премии, не может расцениваться как дискриминация, основан на ошибочном толковании норм действующего законодательства.

Фактически доводы апелляционной жалобы повторяют позицию ответчика, изложенную в отзыве на иск, направлены на иную оценку доказательств об обстоятельствах, установленных и исследованных судом, а потому не являются основанием для отмены решения суда. Доказательств, опровергающих выводы суда, заявителем жалобы не представлено ни в суд первой инстанции, ни второй инстанции (ст. 56 ГПК РФ). С учетом вышеизложенного судебная коллегия считает, что, разрешая спор, суд, руководствуясь нормами действующего законодательства, правильно определил юридически значимые обстоятельства. Данные обстоятельства подтверждены материалами дела и исследованными доказательствами, выводы суда соответствуют установленным обстоятельствам.

Само по себе несогласие ответчика с данной судом оценкой обстоятельств дела не дает оснований считать решение суда неправильным.

Выводы суда не вызывают сомнения у судебной коллегии, поскольку подробно мотивированы в решении, полностью соответствуют фактическим обстоятельствам и материалам дела. Решение судом первой инстанции постановлено с соблюдением норм материального и процессуального права, юридически значимые обстоятельства судом установлены правильно, представленные сторонами доказательства правильно оценены судом, о чем в решении содержатся мотивированные и аргументированные выводы, в связи с чем судебная коллегия не находит оснований к его отмене по доводам жалобы. Руководствуясь ст. ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Советского районного суда города Нижнего Новгорода от 29 ноября 2017 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу Российского объединения инкассации Центрального банка РФ — без удовлетворения.