

СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 26 января 2023 г. по делу № 88-1324/2023

УИД: 86RS0001-01-2022-002366-12

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в

составе:
председательствующего Козиной Н.М.,
судей Карповой О.Н., Зеленовой Е.Ф.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1672/2022 по иску В., Ж. к акционерному обществу «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» о взыскании премии, компенсации морального вреда по кассационной жалобе акционерного общества «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» на решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 1 июля 2022 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 4 октября 2022 г. Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Карповой О.Н. судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

В., Ж. обратились в суд с иском к акционерному обществу «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» (далее по тексту — АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей»), с учетом измененных требований, о взыскании премии по результатам производственно-хозяйственной деятельности в пользу В. в размере 23 265,68 руб., компенсации морального вреда — 10 000 руб., в пользу Ж. — премии в размере 47 899,78 руб., компенсации морального вреда — 10 000 руб.

В обоснование заявленных требований истцы сослались на то, что состоят в трудовых отношениях с АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей», В. в должности заместителя начальника юридического отдела, Ж. в должности юрисконсульта юридического отдела. 24 декабря 2021 г. издан приказ о премировании, которым премированы работники, за исключением нескольких человек, включая их. Полагают, что у ответчика отсутствовали правовые основания не премирования их по итогам работы за 2021 г.

Нареканий по работе они не имели, исполняли обязанности надлежащим образом. Основания для лишения премии в приказе не указаны, обоснованной служебной записки не имеется, чем был нарушен установленный порядок.

Решением Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 1 июля 2022 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 4 октября 2022 г., исковые требования удовлетворены частично: с АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» в пользу В. взыскана премия в размере 23 265,68 руб., компенсация морального вреда — 5

000 руб.; в пользу Ж. взыскана премия в размере 16 699,68 руб., компенсация морального вреда — 5 000 руб.; в удовлетворении остальной части исковых требований истцов отказано; с АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» в бюджет г. Ханты-Мансийска взыскана государственная пошлина в размере 2 166 руб.

В кассационной жалобе представитель АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» ставит вопрос об отмене состоявшихся судебных актов, как незаконных, вынесенных с существенным нарушением норм материального и процессуального права, вынесении нового решения об отказе в удовлетворении заявленных исковых требований.

Лица, участвующие в деле, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом. Информация о времени и месте судебного разбирательства по настоящему делу заблаговременно была размещена на официальном сайте Седьмого кассационного суда общей юрисдикции. В соответствии со статьями 167, 3795 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия нашла возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 3796 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии со статьей 3797 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке 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.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений по доводам кассационной жалобы.

Как установлено судами, с 15 мая 2014 г. В. состоит в трудовых отношениях с АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей», с 23 января 2018 г. работает заместителем начальника юридического отдела, Ж. работает в АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» с 14 января 2019 г. в должности юрисконсульта.

Согласно трудового договора от 15 мая 2014 г. № 28, заключенного с В. (в редакции дополнительных соглашений к трудовому договору), работнику устанавливается оклад в размере 27 628 руб., районный коэффициент к заработной плате 70%, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — 50% 15 мая 2019 г., могут устанавливаться иные доплаты, надбавки и другие виды материального вознаграждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами.

Согласно трудового договора от 11 января 2019 г. № 2, заключенного с Ж. (в редакции дополнительных соглашений к трудовому договору), работнику устанавливается оклад в размере

25 620 руб., районный коэффициент к заработной плате 70%, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — 10 апреля 2019 г. — 10%, 10 апреля 2020 г. — 20%, 10 апреля 2021 г. — 30%, 10 апреля 2022 г. — 40%, 10 апреля 2023 г. — 50%, могут устанавливаться иные доплаты, надбавки и другие виды материального вознаграждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами.

Приказом от 26 июля 2021 г. № 106 «Об отопительном периоде 2021 — 2022 годов», во исполнение постановления администрации г. Ханты-Мансийска от 28 мая 2021 г. № 559, различным подразделениям и отделам АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» даны поручения, непосредственно связанные с подготовкой к отопительному периоду, в частности: подготовка графиков заполнения теплотрасс и гидравлических испытаний инженерных сетей, проверка готовности котельных к подаче теплоносителя потребителям, проведение пробных запусков дизель-генераторов и т.п.

Приказом от 24 декабря 2021 г. № 04-04/180 в связи с исполнением приказа от 26 июля 2021 г. № 106 «Об отопительном периоде 2021-2022 г.» в соответствии с пунктом 5.2 раздела 5

Положения об оплате труда работников АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей», являющегося приложением № 7 к коллективному договору, приказано произвести единовременное поощрение штатным работникам общества, работающим по основному месту, за успешное выполнение возложенных на работников задач в связи со своевременным проведением работ по подготовке к отопительному сезону в установленные сроки и получением паспорта готовности к осенне-зимнему периоду. Единовременное поощрение произвести пропорционально отработанному времени, согласно приложению № 1 к настоящему приказу. В. и Ж. в приказ о премировании включены не были.

Основанием невыплаты истцам премии в связи со своевременным проведением работ по подготовке к отопительному сезону является служебная записка начальника юридического отдела от 21 декабря 2021 г., согласно которой Ж. в мероприятиях по исполнению приказа № 106 от 26 июля 2021 г. участия не принимала ввиду длительного нахождения на больничном, в отпуске и отстранением от работы; В. в мероприятиях по исполнению приказа № 106 участия не принимала.

Из материалов дела следует, что численность работников АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» составляет 288 человек, премированы 277 человек, включая сотрудников иных вспомогательных отделов. Сотрудники юридического отдела Общества, за исключением истцов, также были премированы за успешное выполнение работ по исполнению приказа № 106 от 26 июля 2021 г.

Также установлено, что на предприятии имелась финансовая возможность для премирования работников.

Юридический отдел относится к вспомогательным отделам, обеспечивающим деятельность всего предприятия, достоверно установлено, что в период подготовки к зиме объем работ в юридическом отделе в целом увеличивается (сторонами данный факт подтвержден) и дополнительный объем работ распределялся между сотрудниками юридического отдела начальником отдела через устные распоряжения. При этом, материалы дела не содержат сведений, какие специальные поручения в рамках подготовки к отопительному сезону и получения паспорта готовности к зиме исполняли премированные сотрудники юридического отдела, и не выполняли истцы.

Согласно пункту 4.1 коллективного договора АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» на 2020 — 2022 годы система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются непосредственно в Обществе согласно Положения об оплате труда работников АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» (приложение № 7) и другими локальными нормативными актами.

Общество устанавливает систему премирования работников согласно коллективного договора, где учитываются: эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности; отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом; своевременное получение паспорта готовности предприятия к осенне-зимнему периоду; отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности. Конкретный порядок и размеры премирования определяется Положением об оплате труда Общества на каждый финансовый (календарный) год (пункт 4.6).

В соответствии с разделом 5 Положения об оплате труда работников АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» в обществе предусматривается текущее и единовременное премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности. Премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности направлено на обеспечение эффективной работы Общества, повышение производительности труда, стимулирование работников к выполнению производственных показателей, зависящих от трудового коллектива в целом, повышения взаимной ответственности, сотрудничества и партнерства в коллективе; единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения внедрения мероприятий и по итогам успешной работы предприятия за год при наличии экономии ФЗП и получении прибыли (пункт 5.2.12); единовременное премирование может осуществляться в отношении работника, состоящего в трудовых отношениях по основному месту работы, на основании приказа генерального директора Общества, в том числе за своевременное получение паспорта готовности предприятия к осенне-зимнему периоду (пункт 5.2.2); премия за результаты производственно-хозяйственной деятельности начисляется на оклад, установленный работнику в соответствии с действующим положением об оплате труда, за фактически отработанное время (пункт 5.2, 5); при определении премии учитываются отношение работника к выполнению должностных обязанностей, личный вклад в выполнение отделом организации возложенных на него задач, отсутствие у работника дисциплинарных взысканий, соблюдение правил трудовой дисциплины (пункт 5.3); работникам не выплачивается премия в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, а также при несоблюдении правил трудовой дисциплины при наличии дисциплинарных взысканий.

Основанием для невыплаты является служебная записка руководителя отдела (пункт 5.4). Разрешая возникший спор и частично удовлетворяя требования, суд первой инстанции, руководствуясь положениями части 1 статьи 8, статьями 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, нормами локальных нормативных актов работодателя, исходил из отсутствия документального подтверждения того, что истцы выполняли меньший объем работ по сравнению с премированными сотрудниками юридического отдела, или не выполняли отдельных поручений руководителя отдела по исполнению приказа № 106, некачественного выполнения должностных обязанностей, отсутствия доказательств, позволяющих установить, когда и по каким критериям (показателям) производилась оценка личного трудового вклада истцов, какие конкретные упущения в работе учитывались, пришел к выводу, что отсутствуют основания для

депремирования истцов по мотиву неучастия в мероприятиях по исполнению приказа от 26 июля 2021 год № 106.

Определяя размер премии, суд первой инстанции приняв во внимание расчет, предоставленный стороной ответчика, пункт 5.2.5 Положения об оплате труда работников АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей», взыскал с ответчика в пользу В. премию в размере 23 265,68 руб., в пользу Ж. — 16 699,68 руб.

Установив нарушение трудовых прав истцов, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание конкретные обстоятельства дела, требования разумности и справедливости, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу каждого из истцов компенсации морального вреда в размере по 5 000 руб.

Проверяя законность и обоснованность решения, суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, оставил решение суда без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции соглашается с выводами судов, изложенными в обжалуемых судебных постановлениях, поскольку они подробно мотивированы, основаны на совокупности исследованных в судебном заседании доказательств, которым суды дали оценку на предмет их относимости, допустимости, достоверности, достаточности и взаимной связи.

Согласно статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу положений статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) представляет собой 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 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.

Согласно статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации 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. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

В кассационной жалобе представитель ответчика приводит доводы о том, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением № 6 к коллективному договору, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются поощрения, в том числе премирование, работникам не выплачивается премия в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, а также несоблюдения трудовой дисциплины, основанием для невыплаты премии является служебная записка руководителя отдела. Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя. В материалы дела была предоставлена служебная записка начальника юридического отдела, которая судом не была положена в основу решения.

Полагает, что суд не вправе вмешиваться в хозяйственную деятельность организации, не имел права навязывать порядок оформления документов, подтверждающих на предприятии факт наличия либо отсутствия успешного и образцового выполнения трудовых обязанностей, не имел права оценивать трудовую деятельность работников предприятия, оценивать их вклад в финансово-хозяйственную деятельность Общества, устанавливать то, что работник имел право на получение премии. Истцы не выполняли поручения в рамках исполнения приказа № 106 от 26 июля 2021 г. «Об отопительном периоде», в связи с исполнением которого установлена выплата премии отдельным штатным работникам, соответствующих доказательств суду не представлено.

Судом принято во внимание, что премию истцам необходимо рассчитать в соответствии с пунктом 5.2.5 Положения об оплате труда работников за фактически отработанное время пропорционально году, если исходить из логики суда, то премия должна быть рассчитана с даты издания приказа от 26 июля 2021 г. № 106 по дату его выполнения, которая не была установлена в рамках рассмотрения дела. Указывает, что несение морального вреда и нравственных страданий истцами не доказано. Истцы предъявили требования о взыскании годовой премии, в обоснование иска положили мнимые данные, что видели иную формулировку в приказе работодателя и только 1 июля 2022 г. в судебном заседании в устной форме изменили предмет иска и основание, что недопустимо, судом не ставился вопрос о принятии уточненных исковых требований, данного ходатайства не заявлялось.

Доводы кассационной жалобы о несогласии с выводами судов первой и апелляционной инстанции, судебной коллегией отклоняются, как необоснованные. Данные доводы повторяют правовую позицию заявителя, ранее изложенную в ходе рассмотрения дела судами первой и апелляционной инстанций, были предметом проверки и оценки судов первой и апелляционной инстанций, которыми правомерно отвергнуты, как несостоятельные.

Отклоняя возражения представителя ответчика об отсутствии оснований для премирования истцов и приходя к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения исковых требований, суд первой инстанции правомерно учел, что отдельных поручений юридическому отделу или его отдельным сотрудникам в приказе о подготовке к отопительному сезону руководителем предприятия не доводилось. В числе отделов, которым поручено исполнение приказа (список рассылки), юридический отдел не значится. Несмотря на это сотрудники юридического отдела, за исключением истцов, были премированы за успешное выполнение работ по исполнению данного приказа.

В ходе судебного разбирательства судом выяснялись вопросы о том, какие специальные поручения в рамках подготовки к отопительному сезону и получения паспорта готовности к зиме исполняли премированные сотрудники юридического отдела, и не выполняли истцы, чем отличались должностные обязанности юрисконсульта отдела, исполнявшего поручения согласно приказу о подготовке к отопительному сезону, от должностных обязанностей В. и Ж. Представитель ответчика пояснял, что в связи с подготовкой паспорта готовности объем работы у отдела в целом увеличился (заключение договоров, взыскание дебиторской задолженности, организация закупочной деятельности, направление требований, претензий и т.д.); работа внутри отдела распределялась устными поручениями начальника отдела; истцам работа по исполнению приказа не поручалась.

В судебном заседании генеральный директор АО «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» пояснил, что на предприятии имелась финансовая возможность для премирования; премию решено было приурочить к успешному выполнению работ по исполнению приказа № 106. Истцы не были включены в приказ о премировании, поскольку у них имелись недостатки в их работе. Между тем, документальных доказательств того, что истцы выполняли меньший объем работ по сравнению с премированными сотрудниками юридического отдела, или не выполняли отдельных поручений руководителя отдела по исполнению приказа № 106, суду не представлено. Также ответчиком не представлено доказательств, позволяющих установить когда и по каким критериям (показателям) производилась оценка личного трудового вклада истцов, какие конкретные упущения в работе учитывались.

Доказательств некачественного выполнения должностных обязанностей также не представлено. Ответчик является теплоснабжающей организацией, подготовка к отопительному периоду является одним из основных видов деятельности предприятия. Юридический отдел относится к вспомогательным отделам, обеспечивающим деятельность всего предприятия. В период подготовки к зиме объем работ в юридическом отделе в целом увеличивается и дополнительный объем работ распределялся между сотрудниками юридического отдела начальником отдела через устные распоряжения. Разграничить, какие обязанности сотрудники юридического отдела выполняли в связи с изданием приказа № 106, а какие — нет, по материалам дела не представляется возможным.

Отклоняя доводы апелляционной жалобы ответчика, суд апелляционной инстанции правомерно сослался на то, что обоснованности депремирования истцов по сравнению с иными премированными работниками в материалы дела ответчиком не представлено. Указанные в служебной записке обстоятельства отсутствия истцов на рабочем месте (временная нетрудоспособность, отпуск, отстранение от работы) могли быть учтены при определении размера премии, но не являются основанием для невыплаты премии.

Доводы апелляционной жалобы о том, что выплата премиальных является правом, а не обязанностью работодателя, суд не вправе вмешиваться в хозяйственную деятельность организации, не имел права навязывать порядок оформления документов, подтверждающих на предприятии факт наличия либо отсутствия успешного и образцового выполнения трудовых обязанностей, не имел права оценивать трудовую деятельность работников предприятия, оценивать их вклад в финансово-хозяйственную деятельность ответчика, устанавливать то, что работник имел право на получение премии, правомерно отклонены судом апелляционной инстанции, поскольку при принятии решения о премировании работников работодатель не может действовать произвольно, а должен исходить из установленных локальным нормативным актом критериев премирования и оснований невыплаты премии.

Доводы апелляционной жалобы, касающиеся расчета премии, суд апелляционной инстанции также обоснованно отклонены, поскольку расчет премии был предоставлен самим ответчиком, за основу расчета взяты оклады истцов, расчет выполнен с учетом фактически отработанного истцами времени за 2021 г., что соответствует пункту 5.2.5 Положения об оплате труда.

Кроме того, судебная коллегия обращает внимание на то обстоятельство, что согласно объяснений представителя ответчика в судебном заседании суда первой инстанции пояснял, что спорная премия сотрудникам предприятия выплачена за год (л.д. 202 т. 1). При таких обстоятельствах взысканные судом суммы премии локальным актам ответчика и установленному порядку премирования не противоречит.

Вновь приводя вышеприведенные доводы кассационной жалобы, заявитель по существу выражает несогласие с выводами судов в части оценки установленных обстоятельств дела, что в соответствии со статьей 3796 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не может являться основанием для пересмотра в кассационном порядке вступивших в законную силу судебных постановлений.

Согласно положениям статей 3796, 3797 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд кассационной инстанции наделен ограниченными полномочиями по проверке судебных актов нижестоящих инстанций — имеет право оценивать лишь правильность применения нижестоящими судами норм материального и процессуального права, однако не полномочен при этом непосредственно переходить к исследованию доказательств и переоценке установленных на их основании фактических обстоятельств.

Вопреки доводам кассационной жалобы, существенных нарушений норм процессуального права, влекущих отмену судебных постановлений, судами при рассмотрении настоящего дела также не допущено.

Из материалов дела следует, что в уточненном исковом заявлении от 1 июля 2022 г. В. уточнила предмет иска, но не его основание, что соответствует положениям статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (л.д. 70 т. 2).

Принятые по делу решение суда первой инстанции и определение апелляционной инстанции вынесены на основании правильно определенных юридически значимых обстоятельств, в соответствии с требованиями норм материального и процессуального права, вследствие чего основания для их отмены по доводам кассационной жалобы отсутствуют.

Руководствуясь статьями 3795, 3796, 390, 3901 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 1 июля 2022 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 4 октября 2022 г. оставить без изменения, кассационную жалобу акционерного общества «Управление теплоснабжения и инженерных сетей» — без удовлетворения.