

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН – А БУДЕТ ЛИ ПРЕМИЯ?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ 7-ГО КСОЮ

ОТ 16.02.2023 ПО ДЕЛУ № 88-2091/2023

Юлия Заскальченко,

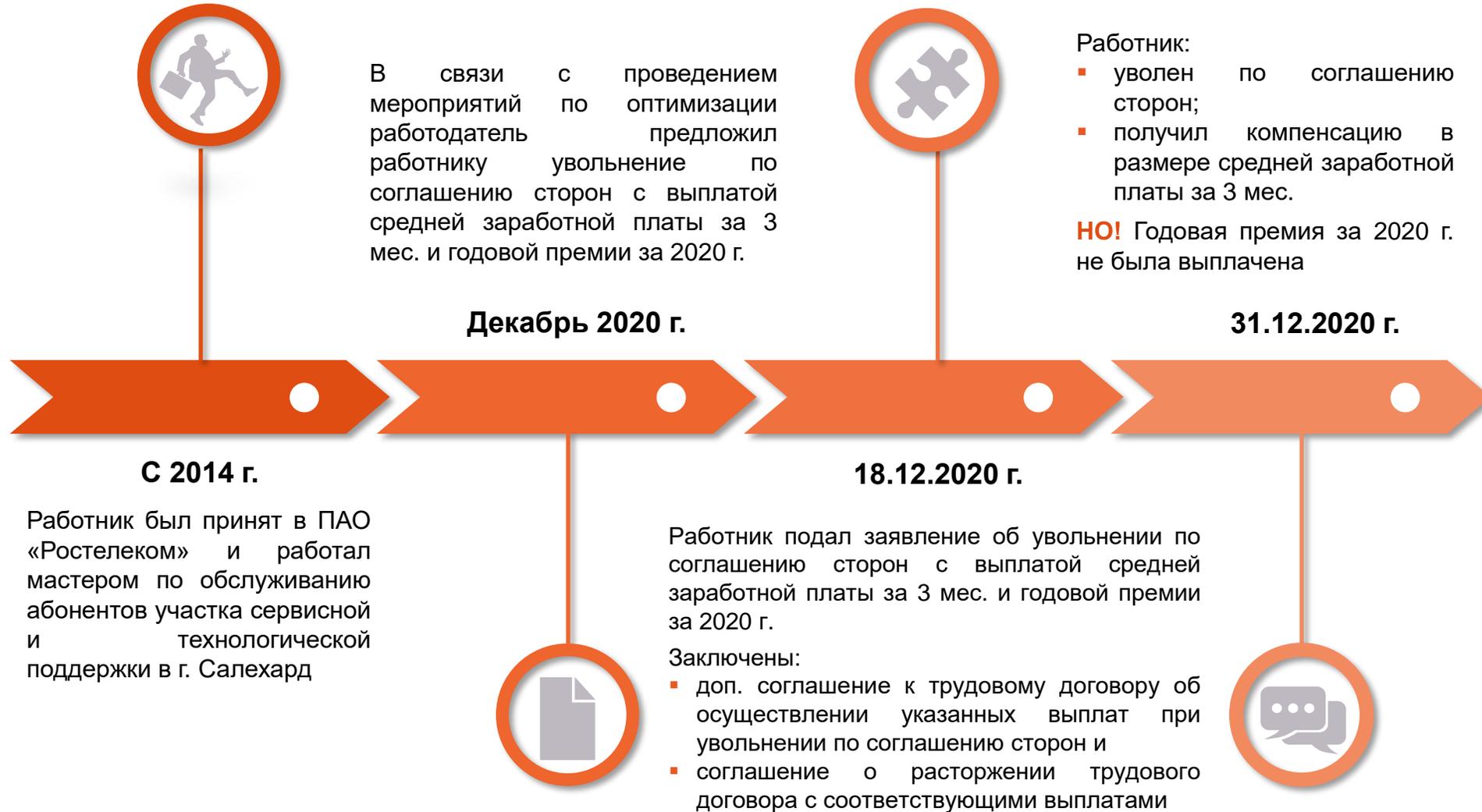
Адвокат

Советник практики Корпоративного права и сделок M&A

АБ г. Москвы «Инфралекс»

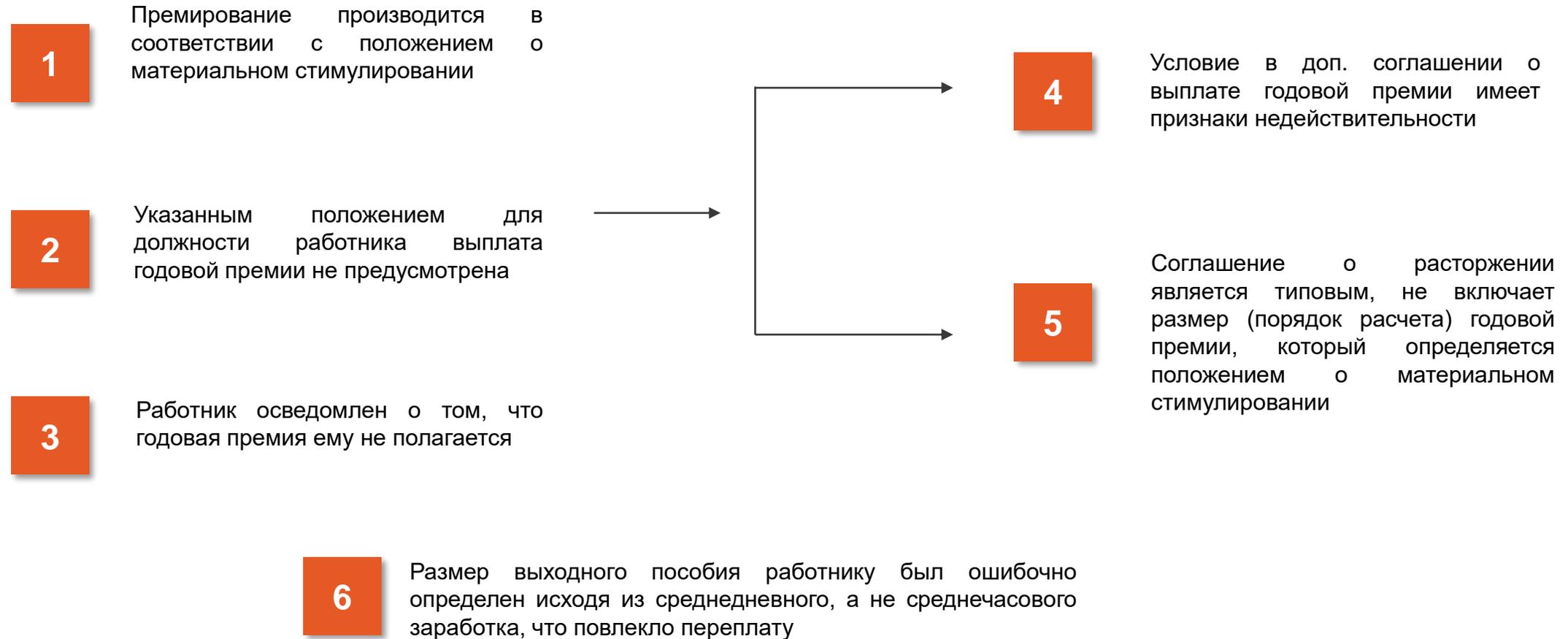
04 апреля 2024 г.

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА



■ инфралекс

ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ



ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА



06.10.2021 Работник
обратился в ГИТ в
ЯНАО

ГИТ длительное время
рассматривала обращение и
18.01.2022 составила акт об
отсутствии в действиях
работодателя нарушений.

О результатах рассмотрения
работника не уведомила.

Работник обратился в
Прокуратуру ЯНАО с
жалобой на бездействие
ГИТ

Прокуратура ЯНАО
направила обращение
работника в части оплаты
труда на рассмотрение в
Прокуратуру г. Салехарда.

02.03.2022 Прокурор
обратился в интересах
работника в суд с иском о
взыскании невыплаченных
денежных средств

ЭТАП 1

ЭТАП 2

ЭТАП 3

ВЫВОДЫ СУДА ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ И СУДА АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ

САЛЕХАРДСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД ЯНАО



СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ
СУДА ЯНАО

Поскольку положением о материальном стимулировании годовая премия по должности работника не предусмотрена, при включении в доп. соглашение и соглашение о расторжении условия о выплате годовой премии имело место злоупотребление правом со стороны работника.

При таких обстоятельствах *условие о выплате годовой премии не подлежит исполнению.*

СУД СОСЛАЛСЯ НА РАЗЪЯСНЕНИЯ, ИЗЛОЖЕННЫЕ В:

- пункте 27 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2 – при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников
- абзаце 2 пункта 11 ППВС РФ от 02.06.2015 № 21 – в случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат или уменьшить их размер

В удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме

Решение суда первой инстанции оставлено без изменения

■ инфралекс

ПОЗИЦИЯ СУДА КАССАЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ

1

Регулирование трудовых отношений осуществляется

трудовым договором (устанавливаются условия оплаты труда в соответствии с принятой у работодателя системой оплаты труда)

2

Премирование осуществляется

в соответствии с положением о материальном стимулировании, если иное не предусмотрено трудовым договором

3

Увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление работника не просто быть уволенным по данному основанию, а *быть уволенным на условиях, определенных соглашением*

4

Ссылка судов первой и апелляционной инстанций на ППВС РФ от 02.06.2015 № 21 неправомерна, поскольку *приведенные в нем разъяснения касаются рассмотрения исков руководителей организаций (лиц, обладающих распорядительными полномочиями и имеющих возможность, действуя вопреки интересам организации, злоупотребить своими правами при установлении размера выплат) о взыскании выходных пособий и компенсаций в связи с увольнением*, тогда как уволенный работник к категории руководителей не относился и таких полномочий не имел

!

СУД КАССАЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ НАПРАВИЛ ДЕЛО НА НОВОЕ РАССМОТРЕНИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ НОВОГО РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛА

1

Работодатель, несмотря на отсутствие в положении о материальном стимулировании обязанности по выплате годовой премии по должности работника, при подписании дополнительного соглашения и соглашения о расторжении трудового договора подтвердил право данного работника на получение годовой премии

2

Стороны не изменяли и не уточняли соответствующую обязанность работодателя

!

СУД УДОВЛЕТВОРИЛ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ О ВЗЫСКАНИИ ГОДОВОЙ ПРЕМИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ЕЕ НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ, И ЧАСТИЧНО ТРЕБОВАНИЯ О ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА



СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ПОДОБНЫМ СПОРАМ

РАНЕЕ УСТОЯВШИЕСЯ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ ПОДХОДЫ	ТЕНДЕНЦИИ
<p>1 Трудовым договором с работником выплата годовой премии не предусмотрена</p> <p>2 Годовая премия не является гарантированной выплатой</p> <p>3 Если годовая премия начислена после увольнения работника, у него не возникает право ее получение</p>	<p>1 Отсутствие трудовых отношений на момент принятия решения о начислении годовой премии, как единственное основание для ее неначисления и невыплаты, свидетельствует о дискриминации в сфере труда в отношении уволенного работника</p> <p>2 Локальный нормативный акт, устанавливающий, что работник утрачивает право на премию по итогам работы за год с увольнением, ухудшает положение работника по сравнению с положениями ст. ст. 3, 132 ТК РФ, потому не подлежит применению</p>

■ инфралекс

г. Москва, Пресненская наб., д. 8, стр. 1

Тел.: +7 495 653 82 99

Юлия Заскальченко

Адвокат

Советник практики Корпоративного права и сделок
M&A АБ г. Москвы «Инфралекс»

yulia.zaskalchenko@infralex.ru