

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

28 ноября 2016 года г.Красноярск

Центральный районный суд г. Красноярска в составе:

Председательствующего судьи Полянской Е.Н.

При секретаре Олиной А.А.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Фалалеевой НЮ к Обществу с ограниченной ответственностью «Т2 Мобайл» о взыскании премии по итогам года,

УСТАНОВИЛ:

Фалалеева Н.Ю. обратилась в суд с иском к ООО «Т2 Мобайл», мотивировав требования тем, что работала с 05.05.2003 в ЗАО «ЕТК», которое 16.06.2015 реорганизовано в форме присоединения к ООО «Т2 Мобайл», создан Красноярский филиал по <адрес> в <адрес>, трудовые отношения с истцом были продолжены. 28.12.2015 истец уволена по собственному желанию. В соответствии с трудовым договором в редакции дополнительного соглашения к нему от 18.02.2015, работник имеет право на получение годовой премии в размере до 30% годового должностного оклада. От бывших коллег истец узнала, что 30 апреля 2016 года ответчик выплатил работникам Красноярского филиала премию по итогам работы в 2015 году, но истцу премия не выплачена, на ее письменное заявление с просьбой выплатить премию пропорционально отработанному времени, от бывшего работодателя поступил отказ. Считает, что премия входит в состав заработной платы и условие о ее выплате приобретает обязательный характер с момента внесения такого условия в трудовой договор. В период с 01.01.2015 по 28.02.2015 на предприятии действовало Положение о премировании работников ЗАО «ЕТК», с 01.03.2015 по 28.12.2015 подлежало применению Положение о годовом премировании ООО «Т2 Мобайл».

Просит, с учетом уточнения исковых требований, взыскать в свою пользу годовую премию пропорционально отработанному времени в размере 176 126, 65 руб.

В судебном заседании представитель истца исковые требования поддержал, суду пояснил, что расчет премии за период январь- февраль 2015 года Фалалеевой Н.Ю. произведен исходя из условий Положения о годовом премировании ЗАО «ЕТК» и размера премии, выплаченной по итогам 2014 года, так как условия ее работы не менялись, за период с марта по декабрь 2015 года- в соответствии с условиями трудового договора в редакции дополнительного соглашения к нему от 18.02.2015, размер премии уменьшен на сумму подлежащего удержанию НДФЛ, расчеты приведены в приложении к исковому заявлению. Полагает, что то обстоятельство, что она не проработала полный календарный год, не лишает ее права на получение годовой премии, так как она добросовестно выполняла свои должностные обязанности. Форма, предусматривающая годовые цели в соответствии

с Положением о годовом премировании ООО «Т2 Мобайл», ею заполнялась. То, что в отношении нее не проводилась ежегодная оценка сотрудников для определения размера годовой премии, не ее вина, так как эту оценку должен проводить работодатель, он уклонился от проведения такой оценки в отношении истца. Представила возражения относительно заявления представителя ответчика о пропуске срока для обращения в суд, поскольку в соответствии с Положением о премировании ООО «Т2 Мобайл» годовая премия выплачивается не позднее заработной платы месяца, следующего за месяцем, в котором результаты Корпоративных целей прошли корпоративное одобрение и были опубликованы в корпоративных источниках Группы компаний Теле 2. Выплата годовой премии в данном случае производилась 30.04.2016, именно с этой даты следует исчислять срок для обращения в суд.

Представители ответчика Бабич И.Л., доверенность от 16.06.2016, Жиров С.Ю., доверенность от 28.01.2016, исковые требования не признали, поддержали доводы письменных возражений, приобщенных к материалам дела. Заявили о пропуске истцом срока для обращения в суд с иском, который, по их мнению, следует исчислять со дня увольнения- 28.12.2015, поскольку в силу ст. [140 ТК РФ](#) окончательный расчет с работником производится в день увольнения.

Возражают так же по существу предъявленных требований, так как годовая премия не является обязательной выплатой, имеет стимулирующий характер, оценка **трудовой** деятельности работника входит в компетенцию работодателя, выплата годовой премии является правом, а не обязанностью работодателя. В соответствии с Положением о годовом премировании ООО «Т2 Мобайл» годовая премия является негарантированной формой оплаты **труда** работника. Участниками годового премирования являются работники, проработавшие полный календарный год. Работники, **трудовой** договор с которыми прекращен до 31 декабря отчетного периода, являются участниками годового премирования в том случае, если впоследствии они были вновь приняты на работу в Компанию при условии, что перерыв между их увольнением и приемом на работу не превышает пяти рабочих дней. Премирование работников осуществляется при условии их участия в ежегодной оценке в соответствии с установленной процедурой, а именно: работнику поставлены годовые цели, оценено их выполнение, определены проценты премирования по результатам выполнения целей, все перечисленные данные зафиксированы в Форме ежегодной оценки, согласованной работником и его руководителями. Годовая премия выплачивается работодателем не всем работникам без исключения, а только тем, кто соответствует требованиям Положения о годовом премировании и выполнил индивидуальные цели не менее чем на 90%. В данном случае, годовые цели истцу ставились, но поскольку она уволилась до истечения календарного года, оценка выполнения ею годовых целей за 2015 год не проводилась. Кроме того, истцом заявлено о взыскании премии в максимальном размере, предусмотренным **трудовым** договором- 30% от годового оклада. Однако для выплаты премии в таком размере необходимо выполнение не только работником, но и структурными подразделениями работодателя поставленных перед ними задач, а так же общая финансово- хозяйственная деятельность работодателя по итогам года должна достигнуть установленных результатов. Согласно установленного порядка расчета годовой премии, она состоит из корпоративной и индивидуальной частей. В 2015 году процент выполнения корпоративных целей по России, Макрорегиону «Сибирь» и региону «Красноярский филиал» не достиг 90% от поставленных задач, в связи с чем премия по корпоративным целям составила 0 руб. Информация для расчета размера годовой премии по индивидуальным целям в отношении истца отсутствует, так как она не участвовала в ежегодной оценке за 2015 год, потому размер годовой премии по формуле, установленной разделом 6 Положения, составляет 0 руб. Не оспаривают то обстоятельство, что годовая премия работникам

Компании, проработавшим полный 2015 год, начислена и выплачена 30 апреля 2016 года.

Выслушав доводы сторон, исследовав материалы дела, суд находит иски требования подлежащими удовлетворению частично по следующим основаниям.

Как установлено судом и следует из материалов дела, истец состояла в **трудовых** отношениях с ЗАО «ЕТК» на основании **трудового** договора №-к, заключенного 05.05.2003, принята на должность бухгалтера централизованной бухгалтерии. Условиями **трудового** договора работнику устанавливалась заработная плата в размере оклада, 30% районный коэффициент и 30% надбавка за непрерывный стаж работы. Впоследствии к **трудовому** договору заключались дополнительные соглашения в связи с переводом истца на новые должности и изменением размера ежемесячного оклада. 18.02.2015 между работником и работодателем заключено дополнительное соглашение к **трудовому** договору №, предусматривающее новую редакцию **трудового** договора, по условиям которого работник временно, на период отпуска основного работника, продолжает работу в должности руководителя сектора учета расходов с поставщиками и подрядчиками ЗАО «ЕТК», за работником сохраняется основная должность ведущий бухгалтер. В соответствии с разделом 6 дополнительного соглашения, установленная работнику заработная плата, включая оклад, премии, компенсации расходов и другие выплаты и льготы, закреплены в Приложении 2. Дополнительное соглашение вступает в силу с 01 марта 2015 года (пункт 10.4). Приложением 2 к **трудовому** договору установлены условия оплаты **труда**, компенсация расходов и другие выплаты: работнику установлен оклад в размере 44 700 руб., по окончании временного перевода работнику будет установлен оклад в размере 32752 руб. в месяц (пункт 1); оплата **труда** работника осуществляется с применением районного коэффициента 30% и процентной надбавки за непрерывный стаж работы 30% (пункт 2); работник имеет право на получение годовой премии в размере до 30% от годового должностного оклада в зависимости от выполнения работником и структурными подразделениями работодателя поставленных перед ними задач, а так же в соответствии с результатами общей финансово- хозяйственной деятельности работодателя по итогам года. Условия и порядок премирования определяются в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми работодателем (пункт 3); по итогам работы и за достижение производственных показателей по решению работодателя работнику могут выплачиваться и другие дополнительные вознаграждения, а так же иные льготы и выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера. Порядок установления и объем указанных льгот и выплат определяются в соответствии с положениями и локальными актами работодателя (пункт 4).

В связи с реорганизацией ЗАО «ЕТК» в форме присоединения к ООО «Т2 Мобайл», о чем 16.06.2015 в Единый государственный реестр юридических лиц внесена запись, между ООО «Т2 Мобайл» и истцом заключено дополнительное соглашение к **трудовому** договору от 16.06.2015, в соответствии с которым работодателем истца выступает правопреемник ООО «Т2 Мобайл», местом работы работника является Красноярский филиал Общества. Все остальные положения **трудового** договора остаются без изменений.

Приказом от 25.12.2015 №КРС.ФР-12.25.1-ЛС истец уволена 28.12.2015 по основанию пункта 3 части 1 ст. [77 ТК РФ](#)- по инициативе работника, с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

Приказом ООО «Т2 Мобайл» №065/11 от 31.07.2015 с 01.08.2015 введено в действие Положение о годовом премировании. Пунктом 2.2. приказа постановлено применять

Положение о годовом премировании с 01.03.2015- в отношении работников, которые состояли в **трудовых** отношениях с рядом компаний до момента их реорганизации в форме присоединения к обществу ООО «Т2 Мобайл», в том числе с ЗАО «ЕТК».

В соответствии с пунктом 3.2 Положения, оно распространяется на работников, состоящих в **трудовых** отношениях с работодателем на основании заключенных **трудовых** договоров по основному месту работы, которыми предусмотрено право на получение годовой премии в зависимости от выполнения работником и работодателем (группой компаний Теле2/макрорегионом/регионом) поставленных перед ними задач, а так же в соответствии с результатами общей финансово- хозяйственной деятельности работодателя по итогам года. Выплата годовой премии осуществляется в соответствии с правилами и условиями, установленными настоящим Положением (пункт 3.3). Годовое премирование осуществляется за счет бюджета, составленного и утвержденного в рамках процесса бюджетирования затрат на персонал (пункт 3.4). Разделом 4 установлены основные определения, согласно которым годовая премия- выплата поощрительного характера, выплачиваемая работникам за достижение в **трудовой** деятельности в течение календарного года (отчетного периода), размер которой определяется на основании результатов выполнения годовых целей в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, предусматривающим процедуру ежегодной оценки работников. Годовая премия является негарантированной формой вознаграждения работника.

В соответствии с пунктом 5.1.2 Положения, в годовом премировании не участвуют уволенные работники (кроме случаев, предусмотренных пунктами 5.1.3,5.1.4 настоящего Положения. Согласно пункту 5.1.3, участниками годового премирования являются работники, **трудовой** договор с которыми прекращен позднее 31 декабря отчетного периода, согласно пункту 5.1.4, участниками годового премирования являются работники, **трудовой** договор с которыми прекращен до 31 декабря (включительно) отчетного периода (календарного года), и которые впоследствии были вновь приняты в Компанию при условии, что перерыв между их увольнением и приемом не превышает 5 рабочих дней (если иное не оговорено в **трудовом** договоре, заключенном с вновь принятым работником).

Пунктом 5.2.1 Положения установлено, что премирование осуществляется за результаты работы работников за календарный год (отчетный период) при условии их участия в ежегодной оценке в соответствии с установленной процедурой, а именно: работнику поставлены годовые цели, оценено их выполнение, определены проценты премирования по результатам выполнения целей, все перечисленные данные зафиксированы в Форме ежегодной оценки, согласованной с работником и его руководителями, хранящейся в электронной системе администрирования процедуры годовой оценки персонала.

Разделом 6 Положения установлена методика расчета годовой премии, согласно которой размер годовой премии определяется по формуле, учитывающей расчетный оклад за отчетный период, установленный **трудовым** договором максимально возможный процент годовой премии и общий размер премии, выраженный в процентах от максимально возможного рассчитанного по результатам выполнения корпоративных и индивидуальных целей и закрепленных в форме ежегодной оценки.

Согласно разделу 6.3 Положения, расчет годовой премии производится ответственным работником Дирекции по компенсациям и льготам в соответствии с методикой, описанной в Положении, на основании данных по выполнению корпоративных целей, предоставленных Дирекцией по планированию и бизнес-контролю, и данных по выполнению индивидуальных целей, предоставленных ответственным работником Дирекции по развитию талантов и лидерства.

На рассчитанный размер годовой премии начисляется районный коэффициент и процентная надбавка в соответствии с **трудовым** законодательством Российской Федерации (пункт 6.3.6). Годовая премия выплачивается не позднее выплаты заработной платы месяца, следующего за месяцем, в котором результаты выполнения корпоративных целей прошли корпоративное одобрение (если такое одобрение предусмотрено), и были опубликованы в корпоративных информационных источниках группы компаний Теле 2, при условии, что публикация произойдет до 15 числа соответствующего месяца. Если результаты выполнения корпоративных целей публикуются после 15 числа, то выплата производится не позднее выплаты заработной платы второго месяца, следующего после месяца публикации результатов выполнения корпоративных целей (пункт 6.3.7).

Процедура ежегодной оценки сотрудников группы компаний Теле 2 Россия утверждена приказом Генерального директора ООО «УК» и включает этапы постановки целей, полугодовой оценки и оценки сотрудников по итогам года.

Стороной ответчика не **оспаривается** то обстоятельство, что в соответствии с приведенным Положением о годовом премировании, премия по итогам работы за 2015 год работникам Красноярского филиала была выплачена, начисление премии производилось Дирекцией по компенсациям и льготам Компании, отдельный приказ о выплате премии не издавался. Основанием для не выплаты премии истцу явилось то обстоятельство, что она была уволена до окончания календарного года, поэтому процедура оценки выполнения годовых целей в отношении нее не проводилась.

Статьей [2 ТК РФ](#) установлены основные принципы правового регулирования **трудовых** отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, к ним относится запрещение дискриминации в сфере **труда**; равенство прав и возможностей работников, обязанность сторон **трудового** договора соблюдать условия заключенного договора, право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам.

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** законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы **трудового** права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В силу ст. [57 ТК РФ](#), обязательными для включения в **трудовой** договор являются условия оплаты **труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно ст. [129 ТК 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).

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью **труда**, количеством и качеством выполненной работы, принцип равной оплаты **труда** за равный **труд**, а также соответствующая обязанность работодателя выплачивать заработную плату в полном размере в установленные сроки, в соответствии с **Трудовым кодексом РФ**, коллективным договором, правилами внутреннего **трудового** распорядка, **трудовыми** договорами, закреплено в ст. ст. [21](#), [22](#), [132](#) **Трудового** кодекса РФ.

Из анализа положений ст. ст. [15](#), [16](#), [56](#), [57](#), [135](#) **Трудового** кодекса РФ следует, что основным источником регулирования **трудовых** отношений является **трудоовой** договор, которым, в частности, устанавливается заработная плата работнику 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.

Исходя из положений Политики об оплате **труда**, применяемой в ООО «Т2 Мобайл», условий **трудового** договора, заключенного с истцом, в редакции дополнительного соглашения от 18.02.2015, годовая премия входит в систему оплаты **труда**, при этом расходы на премирование предусмотрены бюджетом затрат на персонал, следовательно, годовая премия включается в соответствующий фонд оплаты **труда**.

Ссылки представителей ответчика на пункты Положения о годовом премировании, согласно которых премия является негарантированной формой дохода работника, и не выплачивается работникам, уволенным до истечения календарного года, не принимаются судом. Так, в силу ст. [8 ТК РФ](#), нормы локальных нормативных актов, **ухудшающие** положение работников по сравнению с установленным **трудовым** законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы **трудового** права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются **трудовое** законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы **трудового** права, коллективный договор, соглашения.

Поскольку нормами ТК РФ на работодателя возложена обязанность соблюдать условия **трудового** договора, а **трудовым** договором с истцом согласован размер оплаты **труда**, с включением в него премии по итогам года, при этом положений, исключающих выплату премии, **трудоовой** договор не содержит, обусловлена лишь зависимость размера премии от выполнения работником поставленных перед ним задач и достижения определенных результатов финансово- хозяйственной деятельности работодателя по итогам года, по смыслу ч. 1 ст. [129](#) **Трудового** кодекса РФ годовая премия входит в состав заработной платы истца, а потому ее выплата, вопреки доводам стороны ответчика, является обязанностью работодателя.

Поэтому условие локального акта работодателя, ограничивающее право работника на получение годовой премии исходя из даты прекращения **трудовых** отношений в данном случае не должно применяться.

Выплата премии по итогам года работникам Красноярского филиала, состоявшим в **трудовых** отношениях по состоянию на 31 декабря 2015 года была произведена, следовательно, определенные результаты финансово- хозяйственной деятельности работодателем были достигнуты, при этом **трудоовой** вклад истца за проработанный

период так же был использован для получения общего финансового результата работодателя, позволяющего произвести выплату премии.

При таком положении, истец, при условии добросовестного выполнения ею **трудовых** обязанностей в проработанном периоде 2015 года, что не опровергнуто ответчиком, имеет право на получение премии по итогам года пропорционально проработанному периоду наравне с другими работниками Общества, эту премию получившими, так как вклад каждого работника, в том числе истца, в достижение общего экономического результата Компании, должен быть оценен наравне с другими сотруниками по единому принципу.

Доводы представителей ответчика о том, что истец не участвовала в процедуре годовой оценки, так же не могут быть приняты во внимание судом, поскольку определенные цели, необходимые для участия в годовой оценке, в период работы работодателем перед истцом были поставлены. Оценка выполнения истцом этих целей в данном случае является компетенцией работодателя по установленной методике ответственными работниками, и не выполнение этой работы не должно влечь нарушение прав истца на оплату **труда** .

Суд так же учитывает, что увольнение истца произошло за 3 дня до истечения календарного года, таким образом, ссылки представителей ответчика на отсутствие оснований для оценки итогов работы истца носят явно надуманный характер.

Доводы представителей ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд за защитой нарушенного права суд признает необоснованными в силу следующего.

В соответствии со ст. [392 ТК РФ](#) в редакции, действовавшей на момент возникновения **спорных** правоотношений, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального **трудового спора** в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по **спорам** об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи **трудовой** книжки.

Поскольку выплата премии всем работникам Красноярского филиала была произведена 30 апреля 2016 года, о нарушении своего права истец узнала в тот день, когда премия не была ей выплачена. Ранее этой даты истец о том, что премия по итогам года не будет ей выплачена, не знала и не должна была узнать. Исковое заявление подано в суд 30.06.2016, то есть в пределах трехмесячного срока.

Ссылка стороны ответчика о том, что о нарушении своего права истец узнала в день увольнения, несостоятельна, так как исходя из локальных актов работодателя и фактических обстоятельств, решение о выплате годовой премии производилось по результатам подведения финансовых итогов года, и по состоянию на 28.12.2015 такое решение не принималось и премия истцу не могла быть выплачена.

В силу изложенного, суд приходит к выводу, что срок для обращения в суд истцом не пропущен, рассматривает требования по существу и считает возможным взыскать в пользу истца годовую премию. Принимая во внимание, что представители ответчика, **оспаривая** требования истца о выплате премии в максимальном размере, предусмотренном условиями **трудового** договора, не представили доказательств невыполнения истцом условий для премирования в таком размере, расчет, опровергающий требования истца, суду не представили, суд считает возможным взыскать премию в максимальном размере, установленном **трудовым** договором-30% годового оклада.

Вместе с тем, поскольку дополнительное соглашение к **трудовому** договору, предусматривающее выплату премии, так же как и Положение о годовом премировании, действовали с 01.03.2015, суд для исчисления размера премии принимает годовой оклад работника за период с 01.03.2015 по 28.12.2015.

Согласно представленной справки, годовой оклад истца за этот период составляет 390 116,12 руб., 30%- 117 034,84 руб.

Следовательно, размер премии с учетом районного коэффициента и процентной надбавки составит:

$117\,034,84 \text{ руб.} + 117\,034,84 \text{ руб.} \times 30\% + 117\,034,84 \text{ руб.} \times 30\% = 187\,255,74 \text{ руб.}$

Сумма исковых требований истцом ошибочно рассчитана за вычетом налога на доходы физических лиц.

Обязанность по уплате НДФЛ в соответствии с нормами Налогового кодекса Российской Федерации возлагается на налогового агента, каковым является работодатель, либо на самого работника, если такой налог не был удержан.

Таким образом, при производстве судом расчета подлежащей взысканию суммы заработной платы вычет НДФЛ не производится, поскольку в компетенцию суда исчисление, удержание подоходного налога при разрешении **трудовых споров** не входит.

В силу изложенного, суд считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца годовую премию в размере 187 255,74 руб.

По правилам ст. [103 ГПК РФ](#), с ответчика в пользу местного бюджета следует взыскать государственную пошлину в размере 4945,10 руб., от уплаты которой при подаче иска была освобождена истец.

Руководствуясь ст. ст. [194-199 ГПК РФ](#),

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Т2 Мобайл» в пользу Фалалеевой НЮ премию по итогам работы за 2015 год в размере 187 255,74 руб.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Т2 Мобайл» в пользу местного бюджета государственную пошлину в размере 4945,10 руб.

Решение может быть обжаловано в Красноярский краевой суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме с подачей жалобы через Центральный районный суд г. Красноярска.

Председательствующий /подпись/ Е.Н. Полянская

Копия верна. Судья Е.Н. Полянская

