|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **Оплата труда в локальных актах и трудовых договорах** | | |
| Кассационное определение СК по административным делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 января 2022 г. по делу N 8а-10653/2021[88а-295/2022-(88а-11008/2021)] | **Нарушение сроков выплат и не ознакомление с ЛНА**  На основании распоряжения руководителя ГИТ в Камчатском крае от 31 августа 2020 года N 41/2-72-20-ПР/12-2999-И/20-1 главным государственным инспектором труда Павленко И.А. проведена внеплановая выездная проверка в ГБУЗ "Камчатская краевая больница имени А.С.Лукашевского", по результатам которой 29 сентября 2020 года был составлен акт N 41/2-72-20-ПР/12-3225-И/20-1, в котором отражены выявленные нарушения требований абзацев второго, седьмого части 2 статьи 22, части 2 статьи 57, части 4 статьи 103, части 6 статьи 136, статьи 159, статьи 162 Трудового кодекса РФ, допущенные работодателем, **а именно** в период с мая по июль 2020 года работникам **производились выплаты стимулирующего характера** за особые условия и дополнительную нагрузку, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп писка заражения новой коронавирусной инфекцией за работу **не в полном объёме за фактически отработанное время**; **локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда приняты без учёта мнения представительного органа работников;** заработная плата выплачивается реже, чем каждые полмесяца; графики сменности не своевременно доводятся до работников; **трудовые договоры не содержат указание на обязательное условие - условия оплаты труда (в том числе** размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, **доплаты, надбавки, поощрительные выплаты), с локальными нормативными актами работники не ознакомлены под роспись.** | В пользу ГИТ |
| Определение ВС РФ от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9 | **Верховный суд выяснил, когда допвыплаты по коллективному договору обязательны**  В коллективном договоре установили, что при увольнении в связи с выходом на пенсию работники с определенным стажем получают вознаграждение. Одному из сотрудников в выплатах отказали из-за отсутствия прибыли у организации. Он обратился в суд.  Первая инстанция сочла действия работодателя правомерными. Он сам решает вопрос о допвыплатах, назначать их необязательно.  Апелляция и кассация первую инстанцию поддержали.  Верховный суд с их позицией не согласился. **Допвыплаты определены коллективным договором как обязательства по соцгарантиям и льготам. В систему оплаты труда они не входят и от производственных результатов не зависят**. Поэтому работодатель обязан их выплатить. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| **Сроки выплаты** | | |
| **МРОТ** | | |
| Постановление Верховного Суда РФ от 10.02.2020 N 65-АД20-1 | **Негарантированные премии не включаются в состав зарплаты при ее сравнении с МРОТ**  Военный комиссариат пытался в суде обжаловать постановление ГИТ о привлечении к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Военкомат был оштрафован на 30 000 рублей за то, что одному из работников в ноябре 2018 года заработная плата была установлена в размере менее МРОТ.  Работодатель считал постановление незаконным, ссылаясь в том числе на то, что проверяющие неправомерно не учли в составе заработной платы, которая сравнивалась с МРОТ, выплаты, производившиеся работнику на основании приказа Министра обороны РФ от 26.07.2010 N 1010. Данный нормативный акт предусматривает выплату премий лицам гражданского персонала за счет экономии бюджетных средств.  Работодатель полагал, что данные выплаты являются выплатами стимулирующего характера, входят в систему оплаты труда гражданского персонала, то есть являются частью заработной платы. И, соответственно, должны учитываться в составе заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ.  Однако суды трех инстанций, включая Верховный, с такими доводами не согласились. Судьи исходили из того, что **данная дополнительная выплата не является гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты. А значит, выплата заработной платы без учета такой доплаты в размере менее МРОТ является нарушением.** | В пользу ГИТ |
| **Премирование** | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Взыскание премии в пользу работника** | | |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25 января 2022 г. по делу N 8Г-33427/2021[88-3061/2022-(88-33776/2021)] | **Отмена стимулирующих выплат возможна в одностороннем порядке**  При этом, суд первой инстанции пришел к выводу, что **стимулирующие выплаты в силу норм трудового законодательства не являются гарантированной частью заработной платы,** в связи с чем вынесение ответчиком приказа от 07.07.2020г. N56, которым истцу **отменен персональный повышающий коэффициент**, не может быть расценено как изменение условий трудового договора со стороны ответчика в одностороннем порядке и **не требует применения процедуры уведомления работников, предусмотренной ст.74** Трудового кодекса РФ. Установив отсутствие доказательств дискриминации в отношении истца, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований.  Так как, нарушений трудовых прав истца судом не установлено, оснований для удовлетворения требований о компенсации морального вреда не имеется. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 20 января 2022 г. по делу N 8Г-10215/2021[88-1158/2022-(88-10440/2021)] | **Суд указал что дисциплинарное взыскание вынесено с нарушением, отменил его и взыскал премию**  Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении требований истца о признании приказа от 14 октября 2019 года N 163 незаконным, исходил из соблюдения работодателем, установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядка привлечения к дисциплинарному взысканию, поскольку о факте совершенного проступка об отказе от выезда 5 июня 2019 года в воинскую часть N 98592 (г. Ставрополь) для оказания практической и методической помощи в организации лечебно-профилактической помощи стало известно работодателю лишь 1 октября 2019 года из рапорта заместителя начальника госпиталя - начальника медицинской части филиала N 1 Третьяковой О.В.  Судебная коллегия не согласилась с выводами суда первой инстанции, **придя к выводу о применении дисциплинарного взыскания с нарушением требований статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, отменила решение суда первой инстанции в этой части и удовлетворила требование истца о незаконном применении дисциплинарного взыскания и лишения премии в полном объеме.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 октября 2021 г. по делу N 8Г-18351/2021[88-17039/2021] | **Компенсационные и стимулирующие выплаты за работу в выходной не удваиваются**  Обращаясь с настоящим иском в суд, истец указал, **что за работу в выходные и праздничные дни ответчик произвёл начисление компенсационных и стимулирующих выплат в одинарном размере**, в то время как такие выплаты должны быть выплачены в двойном размере.  Ввиду того, что **положениями части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрено**, что за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, помимо часовой (тарифной) ставки, подлежат выплате все компенсационные и стимулирующие выплаты, входящие в состав заработной платы, в **Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2016 г. N 26-П также не содержит**ся указаний на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, **Положением об оплате труда и премировании работников ПАО "Распадская", устанавливающим размер оплаты в выходной и нерабочий праздничный день, не предусмотрен двойной размер компенсационных и стимулирующих выплат** за фактически отработанные часы в указанные дни, **вывод судебных инстанций** о том, что оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться не только исходя из удвоенной тарифной ставки, но и всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат, исчисленных как и тарифная ставка **в двойном размере**, **основан на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.**  При таких обстоятельствах решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 16 марта 2021 г, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 8 июня 2021 г. нельзя признать законными, они приняты с нарушениями норм материального и процессуального права, что согласно статье 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции. | В пользу работодателя |
| Определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 21 декабря 2020 г. N 305-ЭС17-9623 (7) по делу N А41-34824/2016 | **Суд отменил вынесенные ранее судебные решения и направил дело на новое рассмотрение, поскольку, признав недействительными действия по начислению премий лицу, суды нижестоящих инстанций не выяснили, являются ли данные премии составной частью его ежемесячной оплаты труда, подлежащей обязательной выплате в качестве заработной платы**  В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса в состав заработной платы включаются премии. При этом **работнику могут быть установлены два вида премий - премии постоянного и разового характера**. **Первые** **входят в систему оплаты труда**, начисляются регулярно за выполнение заранее утвержденных показателей, **у работника возникает право требовать** их выплаты при условии выполнения указанных показателей (**статья 135 Трудового кодекса**). **Вторые** **не являются гарантированным** доходом работника, выступают дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяемой по усмотрению работодателя (**статья 191 Трудового кодекса**). | На новое расмотрение |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.11.2019 N 88-177/2019 | **Работнице не выплатили премию.**  **Выводы суда: поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.**  **Правомерно не выплачивать премию за невыполнение финансового плана, в связи с дисциплинарным взысканием.**  «Премии как часть заработной платы представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде. Применение премиальных систем направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам.  Премии, не предусмотренные системой оплаты труда, носят характер разового поощрения и потому выплачиваются, как правило, нерегулярно и зачастую вне связи с конкретными достижениями в труде по усмотрению работодателя. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно».  <…>  «**Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера** работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Городская поликлиника N", утвержденным главным врачом поликлиники 27.01.2016 г., **предусмотрена выплата стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности деятельности медицинского персонала (балльная система оценки).**  В соответствии с разделом 2 вышеуказанного положения предусмотрены: *выплата стимулирующего характера (постоянная): выплата стимулирующего характера по итогам отчетного периода; выплата стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности деятельности медицинского персонала (балльная система оценки); окончательное решение по распределению размера выплат работникам принимается по решению Комиссии 2 уровня по согласованию с профсоюзным комитетом.*  ***Размер выплат стимулирующего характера по итогам отчетного периода может быть изменен в сторону уменьшения при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания на 50% - 100%*».**  <…>  «**В январе 2016 г. выплата стимулирующего характера не начислена истице на основании протокола заседания комиссии 1 уровня от 29.01.2016 г. за невыполнение финансового плана** (работа с врачом-кардиологом М.Л.).  <…>  **В марте 2017 г. выплата стимулирующего характера не начислена истице на основании протокола заседания комиссии 1 уровня от 31.03.2017 г. в связи с дисциплинарным взысканием (замечанием) за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин.**  **В апреле 2017 г. выплата стимулирующего характера не начислена истице на основании протокола заседания комиссии 1 уровня от 28.04.2017 г. за несоблюдение правил и норм санитарно-эпидемиологического режима кабинета, нарушения трудовой дисциплины, нарушения медицинской этики и деонтологии**.  <…>  Отказывая в удовлетворении исковых требований Л.М.С. о взыскании с ответчика денежных средств в размере 213205 рублей 89 копеек в качестве стимулирующих выплат, суд первой инстанции пришел к выводу, что **надбавка за интенсивный и качественный труд является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед ответчиком, то есть представляет собой дополнительное материальное стимулирование. Эта надбавка не включена в состав планового фонда оплаты труда, а выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, не является гарантированной выплатой, поскольку ее выплата в трудовом договоре не закреплена в качестве обязательной составляющей системы оплаты труда в учреждении**. Критерии установления надбавок стимулирующего характера работникам применительно к определению размера этих надбавок не установлены, определение конкретного размера надбавок относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе по своему усмотрению оценить результаты исполнения работниками должностных обязанностей». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Воронежского областного суда от 09.07.2019 по делу N 33-4713/2019 | **Работнику не выплатили премию.**  **Выводы суда: включение в систему оплаты труда возможности материального стимулирования работника не влечет безусловную обязанность и гарантированность таких выплат.**  **Выплата премии одному работнику не влечет обязанность работодателя по выплате премии остальным работникам.**  «Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 28 сентября 2017 года N 2053-О, премия в соответствии с буквальным смыслом ч. 1 ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя. Указанная норма предоставляет работодателю право использовать поощрение работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, направлена на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью и не может расцениваться как нарушающая права работников».  <…>  «В соответствии с п. 5.1 трудового договора за выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, Работнику устанавливается оклад в размере 9 000 рублей. При этом Работодатель гарантирует Работнику выплату единовременных премий, порядок начисления и размер которых определяется Приказом руководителя предприятия (п. 5.1.2.1)».  <…>  «Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе, документы, представленные работодателем, отражающие экономические показатели самой организации (требование ГУ ТО "Тулаупрадор" об оплате неустойки и платежное поручение о ее оплате от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 64 - 66), Реестр заявок на участие в торгах в ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 85), справки по форме 2-НДФЛ в отношении некоторых работников отдела мостовых сооружений за ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 86 - 92)), показания допрошенного в судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ свидетеля ФИО7 (л.д. 96 - 98), руководствуясь названными правовыми нормами, регулирующими спорные правоотношения, и принимая во внимание **положения действующих у ответчика локальных нормативных актов, в частности, Положения об оплате труда ООО ЦДМП "Магистраль", утвержденного директором предприятия ДД.ММ.ГГГГ, согласно которому премирование по результатам работы за месяц, квартал, год является переменной частью зарплаты и не является гарантированной выплатой, к тому же размер премии конкретного работника определяется директором Общества** (л.д. 36 - 38), суд первой инстанции правомерно пришел к выводу об отказе истцу в удовлетворении заявленных требований о взыскании премии, денежной компенсации за ее задержку, исходя из того, что содержанием заключенного с В. трудового договора не предусмотрена и не гарантирована выплата в обязательном порядке какой-либо премии».  <…>  «Вопреки доводам апелляционной жалобы, само по себе включение в систему оплаты труда возможности материального стимулирования работника не влечет безусловную обязанность и гарантированность таких выплат, также как и факт выплаты данной премии одному конкретному работнику (ФИО7) в соответствии с вышеприведенным пунктом Положения об оплате труда ООО ЦДМП "Магистраль" не влечет обязанность работодателя по выплате премии всем остальным работникам предприятия.  При этом в связи с изложенным не имеет отношения к рассматриваемому спору ссылка истца на отсутствие оснований для выплаты именно свидетелю ФИО7 материальной помощи (премии), ссылка на данную выплату как доказательство отсутствия у работодателя тяжелой экономической ситуации.  Судебная коллегия обращает внимание, что премия является одним из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку работодателем выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, в том числе результатов экономической деятельности самой организации.  При этом трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, а лишь предусматривает, что такие выплаты входят в систему оплаты труда, а условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами работодателя».  <…>  «Отсутствие в данном Положении об оплате труда четких критериев, позволяющих работнику рассчитывать на выплату премии, определение порядка размера данных премий, также не может являться безусловным основанием для удовлетворения заявленных истцом требований, поскольку в любом случае выплата премий и определение их размера является исключительной прерогативой работодателя, установленной как трудовым законодательством, так и локальным актом ответчика (п. 2.4.2.2 Положения об оплате труда ООО ЦДМП "Магистраль")». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского областного суда от 06.05.2019 по делу N 33-10208/2019 | **Работница посчитала, что ей выплачивалась премия в меньшем размере от ее максимального значения**  **Выводы суда: указание в ЛНА максимальной величины премии и отсутствие у работника дисциплинарных взысканий не является безусловным основанием для выплаты премии по результатам работы каждый месяц в максимальном размере.**  «По условиям трудового договора ей была установлена заработная плата: оклад в размере 22 000 рублей и премия по Положению об оплате труда и премировании в зависимости от результатов труда и общих финансовых показателей работодателя».  <…>  «По мнению истца, работодатель должен был выплачивать ей весь период работы премиальную часть заработной платы в размере 2000%, поскольку согласно п. 4.3. Положения размер премии конкретного работника определяется руководителем работодателя, но не более 2000% установленного работнику должностного оклада, при этом размер премии уменьшается или она вообще не выплачивается только в специально поименованных в положении случаях.  За весь период работы она не допускала нарушений, которые могли бы являться основанием для уменьшения премии от ее максимального значения».  <…>  «**Из содержания трудового договора, а также представленного Положения об оплате труда и премировании работников следует, что установленное дополнительное материальное стимулирование в виде премии, не является составной частью заработной платы и/или гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты труда, а лишь дополнительной трудовой гарантией, направленной на повышение уровня заработной платы и стимулирования работника к качественной работе в обществе, применяющейся работодателем самостоятельно и являющейся его исключительным правом, а не его безусловной обязанностью. Основанием для начисления премии является приказ работодателя**.  Истцу ежемесячно начислялась премия по итогам работы, размер которой определялся по усмотрению работодателя.  Указание в Положении максимальной величины премии (2000%) и отсутствие у истца дисциплинарных взысканий само по себе не является безусловным основанием для выплаты премии работнику по результатам работы каждый месяц в максимальном размере». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 по делу N 33-50257/2019 | **Работнику выплачена премия не в полном объеме.**  **Выводы суда: премия не является обязательной, гарантированной и безусловной выплатой, носит стимулирующий характер. Решение о выплате второй части премии в отношении истца не принималось, поэтому взысканию не подлежит.**  «Судом установлено и подтверждается материалами дела, с 14.12.2010 Б. состояла в трудовых отношениях с АО "МАКС" в должности заместителя начальника Управления корпоративной работы на основании трудового договора N 105769 от 07.12.2010, уволена 06.07.2018 по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на основании приказа от 03.07.2018 N 834/к.  На основании приказа от 28.04.2018 N 253-ОД (А) в организации ответчика выплачивалась премия по итогам работы за 2017 год сотрудникам, указанным в приложении к приказу.  Выплата проводится в два этапа: в течение одного дня с даты подписания приказа производится выплата премии первого этапа в размере 50% от предусмотренных в приложениях к приказу; в течение одного дня с даты утверждения генеральным директором премии второго этапа, упомянутых в п. 2 настоящего приказа производится ее выплата в размерах, указанных в приложениях к настоящему приказу.  До 25.09.2018 на утверждение генеральному директору представляются списки сотрудников с предложениями на выплату премии второго этапа, при этом при подготовке материалов требуется учесть, что премия уволившимся сотрудникам не выплачивается и перераспределение сумм между сотрудниками не допускается (п. 2 приказа).  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что в соответствии с действующим законодательством, условиями трудового договора и указанного выше приказа спорная премия не является обязательной, гарантированной и безусловной выплатой, носит стимулирующий характер. Решение о выплате второй части премии в отношении истца не принималось». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2019 по делу N 33-51229/2019 | **Работника не включили в приказ о премировании.**  **Выводы суда: премирование относится к выплатам стимулирующего характера и не является гарантированной выплатой, зависит от наличия ряда показателей, достижений работника и эффективности его труда, является правом работодателя.**  «Судом установлено и следует из материалов дела, что с 17.11.2011 Х. состояла в трудовых отношениях с ПАО "МОЭК" на основании трудового договора N 3414, уволена с должности инженера 2 категории группы подготовки производства с установленным должностным окладом в размере 30 600 руб. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации.  Трудовым договором предусмотрено, что работодатель имеет право поощрять работника в размерах, предусмотренных Порядком оплаты труда, материального стимулирования работников и организационного планирования деятельности подразделений ОАО "МОЭК".  22.06.2018 в ПАО "МОЭК" утверждено Положение о единовременно премировании работников.  Приказом ПАО "МОЭК" от 10.12.2018 N ПК-94-П/18 работникам к профессиональному празднику "День энергетика" установлена выплата премии по результатам работы за год. Размер премии к выплате каждого работника не должен превышать одного должностного оклада. Исполнительным директорам филиалов ПАО "МОЭК" поручено издать приказы о выплаты премии работникам филиалов.  13.12.20108 исполнительным директором Филиала N 8 ПАО "МОЭК" издан приказ о премировании работников Филиала N 8 по списку сотрудников в Приложении, согласно которому Х. в указанный список не включена.  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что в соответствии с действующим законодательством, условиями трудового договора премии не являются обязательными, гарантированными и безусловными выплатами, носят стимулирующий характер. Премия выплачивается по результатам работы, с учетом качества и эффективности работы за год по решению работодателя.  Доводы апелляционной жалобы об отсутствии дисциплинарных взысканий не влекут отмену постановленного решения, поскольку данные доводы основаны на неверном толковании трудового законодательства, локальных актов ответчика и трудового договора сторон, поскольку премирование относится к выплатам стимулирующего характера и не является гарантированной выплатой, зависит от наличия ряда показателей, достижений работника и эффективности его труда, является правом работодателя». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.10.2019 по делу N 33-47332/2019 | **Работнику не выплатили премию.**  **Выводы суда: депремирование за нарушение внутреннего регламента правомерно.**  «Отказывая в удовлетворении исковых требований Т.М.А. в части невыплаты премии в размере 700 000 руб., суд обоснованно руководствовался ст. ст. 129, 135, 191 Трудового Кодекса Российской Федерации, исходил из того, что премиальные выплаты не являются безусловной и гарантированной частью заработной платы, решение о выплате премии, ее размере относится к исключительной компетенции руководства и принимается им с учетом анализа различных производственных факторов. Кроме того, согласно заключению корпоративной проверки, было рекомендовано не выплачивать премию руководителю офиса Т.М.А., который в результате нарушения регламентов Компании неправомерно закрывал планы продаж, тем самым набрал максимальное количество баллов для выигрыша в мотивационной гонке Need for sales, тогда как согласно п. 12.1 Регламента "Обеспечение безопасности в собственных офисах продаж" за нарушение положений данного Регламента виновные работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности и исключены из программ премирования полностью или частично за отчетный период (депремированы).  Доводы апелляционной жалобы о том, что привлечение его к дисциплинарной ответственности было направлено на исключение его из мотивационной гонки "Need for sales" не подтверждены материалами дела». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2019 по делу N 33-46302/2019 | **Работнику не выплатили премию.**  **Работник уволился по соглашению сторон.**  **Выводы суда: включение в ЛНА условий о выплате премий работникам, уволенным по конкретным основаниям, правомерно.**  **Заключая соглашение о расторжении трудового договора и предусматривая в нем сумму выходного пособия, стороны согласовали вопрос окончательного расчета, поэтому нет оснований для взыскания премии.**  «23.05.2018 истец уволена с работы в соответствии с п. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон, согласно которому работодатель обязался дополнительно к расчету при увольнении выплатить работнику выходное пособие в размере 4 015 362 руб.  Локальным нормативным актом, регламентирующим вопросы оплаты труда работников Госкорпорации "Роскосмос", является Положение об оплате труда и прочих выплатах работникам Госкорпорации "Роскосмос", утвержденное приказом от 30 мая 2016 года N 84 (далее - Положение).  Согласно п. 2.4.2.1. Положения решение о выплате премии по итогам работы за год принимается генеральным директором Госкорпорации "Роскосмос" с учетом выполнения ключевых показателей эффективности, выполнения стоящих перед Госкорпорацией "Роскосмос" задач и финансовых возможностей Госкорпорации "Роскосмос".  В силу п. 2.4.2.2. Положения право на получение премии по итогам работы за год имеют работники Госкорпорации "Роскосмос", состоящие в штате Корпорации на дату принятия решения о выплате премии и отработавшие не менее 6 месяцев в календарном году, по итогам которого начисляется премия.  Работники, получившие право на получение премии по итогам работы за год, но уволенные до даты принятия решения о выплате премии, имеют право на ее получение в общем порядке, в случае если трудовой договор с ними расторгнут (прекращен) по следующим основаниям: в связи с истечением срока трудового договора; в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности; по состоянию здоровья или в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; на основании, предусмотренном пунктом 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.  Согласно п. 2.4.2.3. Положения право на получение премии по итогам работы за год не возникает (премия не выплачивается): у работников, уволенных до даты принятия решения о выплате премии, за исключением работников, трудовой договор с которыми был расторгнут (прекращен) по основаниям, указанным в подпункте 2.4.2.2. настоящего Положения; в случаях принятия генеральным директором Корпорации решения не выплачивать премию работнику при неисполнении им без уважительных причин трудовых обязанностей и/или нарушении им требований локальных нормативных актов Корпорации. Указанное решение может быть принято генеральным директором Корпорации независимо от применения за нарушение к работнику мер дисциплинарного взыскания.  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что в соответствии с действующим законодательством, условиями трудового договора, Положение об оплате труда и прочих выплатах, премии не являются обязательными, гарантированными и безусловными выплатами, носят стимулирующий характер, при этом решение о выплате премии по итогам работы за 2017 года в отношении истца ответчиком не принималось. Кроме того, истцу при расторжении трудового договора на основании соглашения сторон произведена выплата выходного пособия в размере 4 015 362 руб. в дополнение к предусмотренным законодательством выплатам и представляет собой окончательное начисление денежных средств, которые стороны согласовали и выплата которого прекращает трудовые отношения между ними.  При этом судебная коллегия отмечает, что, заключая соглашение о расторжении трудового договора и предусматривая в нем денежную сумму (4 015 362 руб.), выплачиваемую при увольнении работника, стороны согласовали вопрос окончательного расчета». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2019 по делу N 33-38364/2019 | **Начисленная, но фактически не выплаченная премия подлежит взысканию**  «Дополнительным соглашением N 2 к трудовому договору одной из мер поощрения за успехи в работе предусмотрена выдача премии (п. 6.1).  Как установил суд первой инстанции, в феврале 2018 года Х. начислена премия в размере 42 935,8 руб., что подтверждается расчетным листком (л.д. 39), справкой работодателя (л.д. 40)».  <…>  «Между тем в нарушение ст. 56 ГПК РФ работодателем не представлено доказательств фактической выплаты указанной премии работнику.  Выводы суда о том, что данная премия не является обязательной, гарантированной выплатой, не могли служить основанием для отказа в иске, поскольку данная сумма признана работодателем как причитающаяся к выплате работнику». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 23.04.2019 по делу N 33-3246/2019; Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.10.2017 по делу N 33-17520/  2017 | **Работнику снизили размер премии.**  **Выводы суда: снизить размер премии работнику за совершенное дисциплинарное нарушение правомерно.**  «С. обратилась с иском к ПАО "Промсвязьбанк" в лице Ставропольского филиала с требованиями о признании незаконным и отмене приказа ответчика N 11 от 29.08.2018 о наложении на истца дисциплинарного взыскания в виде замечания; признании незаконным и отмене решения о депремировании на сумму 8 180 рублей; взыскании в качестве премии денежных средств в сумме 8180 рублей, с удержанием подоходного налога; компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей».  <…>  «В данном случае, с учетом Положения о премировании работников от 12. апреля 2018 года, премия является негарантированной и непостоянной формой материального стимулирования работников банка и принятие решение о корректировке премии является правом банка и зависит от индивидуальной оценки каждого работника, в связи с чем не выплата истцу премии в размере 20% по результатам предварительной оценки являлась обоснованной». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 25.11.2019 N 33-5374/2019 | **Работнику не выплатили премию.**  **Выводы суда:** **выплата премий и определение их размера для каждого из работников определяется непосредственно работодателем исходя из установленных критериев. Премии не являются гарантированными систематическими выплатами, которые бы выплачивались независимо от результатов работы.**  **Включение в систему оплаты труда возможности материального стимулирования работника не влечет безусловную обязанность и гарантированность таких выплат.**  **Снижение размера премии до 100% за неисполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений руководителя, правомерно. Ухудшение положения работника в данном случае не допущено.**  «Премирование руководящих работников, специалистов и служащих производится ежемесячно из фонда оплаты труда (п. 4).  Согласно п. 4.1.1 Положения премирование производится за основные, дополнительные и индивидуальные показатели, которые определены для каждой должности.  Согласно п. 4.2.1 Положения основанием для начисления премии являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, а по показателям, которые не предусмотрены бухгалтерской и статистической отчетностью - данные оперативного учета.  Решение о выплате премии принимается работодателем (генеральным директором) (п. 4.2.2.).  Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или инициативе администраций, премия за данный месяц не выплачивается (п. 4.2.5).  Снижение премий производится руководящим работникам, специалистам и служащим, допустившим нарушения и производственные упущения в работе согласно приложению N 3 (п. 4.2.7).  В силу пункта 21 Приложения N 3 производственными упущениями и нарушениями трудовой дисциплины, за которое виновным руководителям, специалистам уменьшаются премии за месяц до 100%, является, в том числе, неисполнение должностных обязанностей либо приказов, распоряжений руководителя».  <…>  «Отказывая в удовлетворении исковых требований истцов о взыскании задолженности по выплате премии, суд первой инстанции исходил из того, что выплата премии в данном случае является правом, а не обязанностью работодателя. Доказательств, свидетельствующих о необходимости обязательного начисления истцам ежемесячных премий в спорные периоды, не представлено. Кроме того, в материалы дела представлены доказательства ненадлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей.  Принимая во внимание вышеуказанные положения, изучив представленные в материалы дела доказательства, в том числе условия заключенных с истцами трудовых договоров и Положение об оплате труда и премирования работников АО "Балезинский литейно-механический завод", судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что выплата премий и определение их размера для каждого из работников определяется непосредственно работодателем исходя из установленных критериев. Данные премии не являются гарантированными систематическими выплатами, которые бы выплачивались независимо от результатов работы.  Само по себе включение в систему оплаты труда возможности материального стимулирования работника не влечет безусловную обязанность и гарантированность таких выплат.  При этом трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, а лишь предусматривает, что такие выплаты входят в систему оплаты труда, а условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.  Приложением N 3 к Положению об оплате труда и премированию работников АО "Балезинский ЛМЗ" установлены показатели, являющиеся основанием для снижения премий. Из пункта 21 данного перечня следует, что за неисполнение должностных обязанностей либо приказов, распоряжений руководителя, снижение размера премии возможно до 100%.  Как верно указано судом, ухудшение положения работника невыплатой оспариваемых стимулирующих выплат, не носящих гарантированный обязательный характер, в данном случае не допущено». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 14.03.2019 по делу N 11-2752/2019 | **Истцу выплачена премия в меньше размере.**  **Выводы суда: выплата премии, не предусмотренной трудовым договором, является правом работодателя и реализуется им самостоятельно, исходя из финансового положения.**  «Ни трудовым контрактом с дополнительными соглашениями, заключенными между сторонами, ни штатными расписаниями, ни локальными нормативными актами ООО "Метэкс" не предусмотрены обязанность работодателя выплачивать работникам ежемесячно премию в определенном размере, а также порядок ее расчета и выплаты. Положением об оплате труда предусмотрена тарифная система оплата труда, в которую не входит обязательная ежемесячная выплата премий. Поэтому доводы апелляционной жалобы истца о том, что премии, выплачиваемые А., предусмотрены системой оплаты труда и работодатель обязан их выплатить в заявленном размере, судебная коллегия считает необоснованными.  Ссылки в апелляционной жалобе истца на то, что пунктом 2.2.4 трудового контракта выплата премии является обязательной, основаны на неправильном толковании условий контракта, поскольку данным пунктом предусмотрено, что выплата премии, вознаграждения производится в порядке и на условиях, установленных предприятием. Положение о премировании в ООО "Метэкс" отсутствует, о чем истцу, как участнику общества, известно.  Указание в жалобе на то, что в связи с отсутствием нормативного акта, регулирующего порядок премирования сотрудников, может быть применен порядок, указанный в приказах о премировании, не может быть принято во внимание, поскольку приказами о выплате премии по итогам работы за конкретный месяц не регламентируется порядок премирования, в них лишь указаны основания для разового премирования.  Вопреки доводам апелляционной жалобы истца за добросовестное выполнение должностных обязанностей работнику выплачивается заработная плата, предусмотренная трудовым договором. Выплата премии, не предусмотренной трудовым договором, является правом работодателя и реализуется им самостоятельно, исходя из финансового положения. Как следует из представленных в суд налоговых деклараций по налогу на прибыль за 2018 год ООО "Метэкс" отработало с убытком (т. 2 л.д. 106-114)». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.01.2019 по делу N 11-339/2019 | **Работнику снизили размер премии.**  **Выводы суда: в связи с нарушением работником требований должностной и технологической инструкции у работодателя имелись все основания для снижения производственной премии. Снижение размера премии не является дисциплинарным взысканием.**  «Согласно действующему в организации ответчика Положению о порядке премирования работников ОАО "ЧМК" от 01 декабря 2006 года, принятому с целью установления порядка премирования, определения оснований для премирования с учетом выполнения показателей и условий выполнения нормативных документов, регламентирующих выполнение производственных, технологических и иных инструкций и правил, начисление работникам всех видов премий работодателем производится за выполнение показателей и условий премирования (пункт 2). При этом согласно пункту 5 Положения снижение или неначисление премии полностью производится работнику за конкретные производственные упущения приказом руководителя подразделения; основанием для снижения или полного неначисления премии отдельным работникам является, в том числе, невыполнение или частичное выполнение показателей и условий премирования, предусмотренных действующими положениями об оплате труда и премировании, нарушение требований должностных производственных и технологических инструкций (пункты 6.1, 6.3) (л.д. 43)».  <…>  «Разрешая спор по существу и отказывая В.Е. в удовлетворении исковых требований об отмене приказа о снижении премии и взыскании в его пользу производственной премии за март 2018 года в размере 2361 руб. 49 коп., суд первой инстанции, руководствуясь статьями 22, 129, 132, 135 и 191 Трудового кодекса Российской Федерации, проанализировав основания снижения работодателем В.Е. премии, учитывая, что производственная премия носит стимулирующий характер, направлена на поощрение работников за выполнение показателей и условий премирования, исходил из того, что факт нарушения В.Е. требований должностной и технологической инструкции, в соответствии с которыми истец был обязан контролировать процесс по выплавке и разливке стали марки EAIN по протоколу 1579-1 нашел свое подтверждение, в связи с чем пришел к выводу, что у работодателя имелись все основания для снижения истцу производственной премии по результатам работы за март 2018 года.  В ТКВР - 5534 не предусмотрены какие-либо отклонения по химическому составу в готовой продукции, в том числе и по массовой доле алюминия. Следовательно, получение в маркировочной пробе алюминия выше указанного в ТКВР значения является нарушением, за которое работодатель в соответствии с Положением о порядке премирования работников ОАО "ЧМК" обоснованно снизил истцу размер премии на 10% (в денежном выражении составляет 903 руб. 17 коп.), что не является дисциплинарным взысканием». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 07.11.2019 по делу N 33-6593/2019 | **Произвольное уменьшение премии отдельным работникам незаконно.**  **Нельзя произвольно уменьшать размер премии одному работнику по сравнению с остальными. Снижение премии нужно мотивировать, иначе это приведет к дискриминации работника.**  «В соответствии с пунктом 2.2 Положения о премировании ООО "Водоканал" размер премии устанавливается директору, руководителями, специалистам, служащим до 30% при выполнении следующих показателей: 1. обеспечение рационального режима подачи воды потребителям - до 10%, 2. обеспечение своевременного сбора сточных вод - до 10%, 3. отсутствие обоснованных жалоб от потребителей коммунальных ресурсов - до 10%. Пунктом 1.6 Положения о премировании установлено, что рабочим, руководителями, специалистам, служащим, виновным в производственных упущениях в работе, размер премии снижается в соответствии с приложениями N 1, 2, 3 к Положению.  В соответствии с Приложением N 2 к Положению о премировании размер премии может быть снижен до 100% руководителями структурных подразделений, специалистам и служащим, виновным в следующих производственных упущениях: 1. производственный травматизм по соответствующим структурным подразделениям по вине работника; 2. нарушение трудовой, производственной и технологической дисциплины; 3. невыполнение своих прав и обязанностей по должностной инструкции и контрактами; 4. нарушение правил технической эксплуатации машин, механизмов, аппаратуры, оборудования; 5. порча и неэкономное расходование материалов, организационной и компьютерной техники, перерасход ГСМ.  Из пункта 1.3 приказа N <Номер обезличен> от <Дата обезличена>. следует, что в <Дата обезличена>. ООО "Водоканал" достигло показателей, предусмотренных п. 2.2. Положения о премировании, которые влияют на определение размера премии руководителям, специалистам и служащим. Данным приказом всем руководителям, специалистам, служащим, за исключением 3 работников, которым установлены повышенные премии, установлена премия ...%.  Каких-либо нарушений (упущений), предусмотренных Приложением N 2 к Положению о премировании, которые являются основанием для снижения размера премии, истица не совершала, а доказательств обратного ответчиком в материалы дела не представлено.  Как правильно указал суд, несмотря на наличие у работодателя права по определению размера премии работникам оно не может быть произвольным, а должно быть обусловлено прежде всего качеством работы конкретного работника, его отношением к труду, вкладом в общую работу предприятия. Если работодатель с учетом достигнутых в данном месяце показателей и существующего в настоящий момент финансового положения считает необходимым установить большинству работников организации максимально предусмотренный Положением о премировании размер премии, то отклонение от указанного размера в меньшую сторону должно быть мотивировано. Установление размера премии без привязки к указанным обстоятельствам не соответствует основным принципам правового регулирования трудовых отношений, отраженным в ст. 2 Трудового кодекса РФ: запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.  Судебная коллегия также отмечает, что в соответствии локальными актами ответчика установление истице премии ниже ...% должно быть обусловлено либо невыполнением показателей, предусмотренных п. 2.2 Положения о премировании, либо совершением упущений, перечисленных в Приложении N 2. Однако доказательств наличия таковых в материалы дела ответчиком в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ не представлено». | **В пользу работника** |
| **Взыскание премии с работника** | | |
| **Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2021 г. по делу N 8Г-33191/2020[88-3780/2021]** | **Суд признал приказ о премировании недействительным, но нельзя взыскать ее с работника, т.к. его вины в том нет.**  Определением Арбитражного суда "адрес" от ДД.ММ.ГГГГ **приказ N от ДД.ММ.ГГГГ о премировании работников банка признан недействительным.** Исковые требования конкурсного управляющего ОАО "Смоленский банк" обоснованы недействительностью приказа о премировании, на основании которого ФИО1 получила премию в размере 60 497 руб. 19 коп, и положениями статьи 1102 Гражданского кодекса РФ. **Истец считает полученную ответчиком премию неосновательным обогащением, подлежащим возврату работодателю.**  При этом суд руководствовался пунктом 3 статьи 1109 Гражданского кодекса РФ и **исходил из того, что неосновательно полученные средства заработной платы и приравненных к ней платежей не подлежат возврату** **при отсутствии недобросовестности получателя средств или счетной ошибки.**  Поскольку недобросовестность в действиях ФИО1 и счетная ошибка при начислении премии не установлены, суд пришел к выводу об отсутствии законных оснований для взыскания заявленных в иске денежных сумм с ответчика. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 21 мая 2020 г. по делу N 33-1313/2020 | **Пунктом 3 ст. 1109 Гражданского кодекса РФ предусмотрено, что не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия, стипендии, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.**  **Под недобросовестностью понимаются, прежде всего, противоправные действия или бездействие участников правоотношений. Недобросовестными могут быть признаны лишь граждане, которые, совершая противоправные действия или бездействие, знали или должны были знать о характере этих действий и их последствиях.** |  |
| Определение Верховного Суда РФ от 30 октября 2020 г. N 305-ЭС20-16181 | **Может ли директор платить премии самому себе?**  Судья Верховного Суда РФ отказался передавать на рассмотрение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ дело по иску общества с ограниченной ответственностью к своему бывшему генеральному директору о взыскании более 4 миллионов рублей убытков. Свои требования организация обосновывала тем, что директор в отсутствие решения работодателя и правовых оснований осуществлял выплату себе ежемесячных и разовых премий, материальной помощи. Выплата ежемесячных премий носила систематический характер, их размер сначала равнялся окладу (40 000 руб.), а затем двум окладам. Размер разовых премий составлял до 15 000 руб. и ничем не обосновывался. Выплаты материальной помощи на лечение производились в отсутствие подтверждающих документов.  Тем не менее, арбитражные суды трех инстанций отказали в удовлетворении иска, не усмотрев недобросовестности в действиях ответчика. Судьи заключили, что само по себе начисление генеральным директором общества дополнительных выплат, премий, денежных вознаграждений, не повлекшее негативных последствий для общества, при отсутствии доказательств недобросовестности и неразумности действий гендиректора при управлении обществом, не является основанием для взыскания с генерального директора убытков. По мнению судей, поскольку директору были предоставлены полномочия по выполнению всех действий и подписанию всех необходимых документов, связанных с деятельностью общества, он имел право на самостоятельное принятие решений относительно деятельности общества, в том числе определения премий работников по собственному усмотрению. При этом директором представлялись отчеты, которые содержали сведения о расходах на выплату заработной платы, однако данные сведения не были использованы истцом в качестве основания для изменения порядка работы генерального директора и ограничения предоставленных ему полномочий. | В пользу работника |
| Определение ВС РФ от 21.12.2020 N 305-ЭС17-9623(7) | **ВС РФ: повышать оклад и премировать можно даже в период банкротства**  Комбинат признали банкротом и открыли конкурсное производство. Управляющий посчитал подозрительным, что юристу комбината несколько лет ежемесячно выплачивали премии и повышенную зарплату.  Он просил признать недействительными допсоглашения к трудовому договору, действия по начислению зарплаты свыше 100 тыс. руб. и премий, а также применить последствия недействительности сделок.  Суды поддержали управляющего и привели такое обоснование своей позиции:  - юрист в силу своей должности не мог не знать о кризисном состоянии - в судах рассматривалось большое количество исков к комбинату;  - оклад продолжал увеличиваться даже тогда, когда уже было принято заявление о признании комбината банкротом;  - премирование должно быть обусловлено результатами работы не только сотрудника, но и организации в целом. Из-за финансового кризиса комбинат не должен был выплачивать премии, а юрист - их принимать.  Верховный суд не согласился с нижестоящими судами и отправил дело на новое рассмотрение:  - банкротство компании само по себе не ограничивает гарантии по оплате труда ее сотрудников;  - суды не проверили, отличалась ли зарплата работника от сумм оплаты труда юристов на других предприятиях;  - в части премий необходимо выяснить: являются ли они частью ежемесячной оплаты труда. Если да, то недействительными премии можно признать только в случае, если их размер существенно не соответствует трудовому вкладу работника. | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2019 по делу N 33-41243/2019; Апелляционные определения Брянского областного суда от 03.09.2019 по делу № 33-3313/2019; Санкт- | **Требование работодателя: О взыскании неосновательного обогащения в форме необоснованно выплаченной премии.**  Суд отказал организации в удовлетворении требований к работнику о взыскании неосновательного обогащения в виде премии, отметив при этом, что по смыслу положений пункта 3 статьи 1109 ГК РФ во взаимосвязи со статьей 137 ТК РФ неосновательное обогащение в виде излишне выплаченной работнику не по его вине и не в связи со счетной ошибкой заработной платы с работника взыскано быть не может. | **В пользу работника** |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.08.2019 по делу N 33-32471/2019; Апелляционное определение Московского областного суда от 12.12.2016 по делу N 33-34080/2016 | **Требование работодателя: О взыскании неосновательного обогащения в виде премии.** На основании недействительного коллективного трудового договора ответчик получил от должника премиальные выплаты, которые были выплачены должником ответчику без предусмотренных законом или договором оснований. Суд первой инстанции, разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, пришел к выводу о том, что исковые требования о взыскании спорных сумм, связанных с выплатой премий уволенному работнику, вытекают именно из трудовых правоотношений сторон, а не гражданско-правовых. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, может быть с него взыскана в случаях, установленных трудовым законодательством. | **В пользу работника** |
|  | **Налоговые споры по премиям** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 11.02.2019 N Ф01-6136/2018 по делу N А29-13094/2016 | **Налоговый орган доначислил налогоплательщику налог на прибыль, выявив, что он неправомерно включил в состав расходов затраты по выплате единовременных вознаграждений работникам, получившим право на пенсионное обеспечение.**  **Суд поддержал инспекцию, поскольку выплаты не являются оплатой труда и налогоплательщик не принял мер к корректировке счетов-фактур с ненадлежащей ставкой НДС.**  «Суды установили и материалам дела не противоречит, что Инспекция пришла к выводу о занижении АО "Воркутауголь" налога на прибыль в 2012 году на 14 983 934 рубля, так как признала неправомерным включение в состав расходов по налогу на прибыль затрат по выплате единовременных вознаграждений в размере 15 процентов среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности работникам, получившим право на пенсионное обеспечение.  Исследовав и оценив представленные в дело доказательства, суды установили, что спорные выплаты обусловлены только возникновением у работника права на пенсионное обеспечение, **не имеют регулярного характера, не связаны с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой им работы, с профессиональным мастерством, высокими достижениями в труде и иными подобными показателями, а также с компенсацией расходов, связанных с содержанием работников**. Стаж работы и среднемесячный заработок необходимы только для определения размера единовременного вознаграждения (при этом при определении размера спорного вознаграждения учитывался стаж работы не только в Обществе, но и на других предприятиях угольной промышленности).  **На основании изложенного суды пришли к обоснованному выводу о том, что спорные выплаты не связаны с трудовыми результатами, обусловлены возникновением у работника права на пенсионное обеспечение и не относятся к расходам на оплату труда, учитываемым в целях налогообложения налогом на прибыль, в связи с чем правомерно отказали в признании решения Инспекции в данной части недействительным**». | **В пользу налоговой инспекции** |
| Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 14.02.2018 N 14АП-9677/2017 по делу N А05-2318/2017 | «Из совокупного толкования приведенных формулировок ТК РФ и НК РФ следует, что **ключевым требованием для учета затрат на оплату труда работников в составе расходов, уменьшающих налогооблагаемую прибыль, является упоминание данной выплаты в трудовом и (или) коллективном договорах (прямо или косвенно - со ссылкой на положение об оплате труда, положение о премирование или другой аналогичный по содержанию документ).** Кроме того, премирование за достижение производственных показателей является лишь частным случаем оправданных расходов налогоплательщика.  В связи с этим любые премии, поименованные в трудовом и (или) коллективном договорах (если только в нем прямо не указано, что они финансируются из прибыли, остающейся после уплаты налога на прибыль), уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль ввиду того, что являются частью установленной в организации системы оплаты труда.  Инспекция считает, что вышеназванные спорные выплаты не связаны с выполнением работниками трудовых функций, следовательно, не носят стимулирующий характер, что не соответствует требованиям статей 252, 255 НК РФ.  Общество, не соглашаясь с этим, указало на то, что в пункте, регламентирующем условия и порядок труда и материального стимулирования трудовых договоров, заключаемых обществом со своими сотрудниками, установлено, что помимо должностного оклада сотрудник получает надбавки, премии и другие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, действующем в АО "Котласгазсервис", коллективным договором. При принятии решения о выплате премии обществом оформлялся приказ со ссылкой на нормы действующего Положения об оплате труда, на основании ходатайств, отношений непосредственных руководителей служб общества. В ходатайствах, отношениях начальников служб содержатся указания на производственные достижения, результаты, выполнение рабочих планов, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.  В рассматриваемом случае Положением об оплате труда работников ОАО "Котласгазсервис", утвержденного руководителем общества (том 7, л.д. 32-35) предусмотрено премирование работников.  В частности, в силу пункта 4.2 этого Положения работником общества выплачиваются единовременные премии в размере 1000 рублей к праздникам 23 февраля - Дню защитников Отечества (мужчины) и 8 Марта - Международному женскому дню (женщины).  Пунктом 4.3 установлена выплата работникам общества премии в размере 1000 руб. к профессиональному празднику Дню работников нефтяной и газовой промышленности.  Трудовыми договорами, заключаемыми обществом с работниками (пункт 3.2, пункты 4.2, 4.3) предусмотрено, что работнику выплачиваются вознаграждения, выплаты, премии из средств на оплату труда, предусмотренные коллективным договором и другими локальными актами общества (том 16, л.д. 64-128; тома 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).  Из материалов дела усматривается, что начисление спорных премий связано с производственными результатами работников, решения о премировании принималось обществом на основании ходатайств начальников служб, содержащих указания на производственные достижения, результаты, выполнение рабочих планов, отсутствие нарушений трудовой дисциплины (том 5, л.д. 260-270; том 4, л.д. 43-143). Названные выплаты производятся ежегодно, что свидетельствует об их периодичности и о том, что выплаты носят стимулирующий характер.  Таким образом, **ввиду наличия четких условий премирования, которые в спорном периоде соблюдены, а также учитывая поощрительный и стимулирующий характер рассматриваемой выплаты, премия была правомерно учтена заявителем при исчислении налога на прибыль на основании статей 252, 255 НК РФ.**  Факт того, что исходя из Положений об оплате труда работников, ОАО "Котласгазсервис" пунктом 4.1 и 4.4 предусмотрена выплата и премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, а также по итогам работы за год, не свидетельствует о том, что спорные премии имеют иную правовую природу». | В пользу работодателя |
| Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.05.2019 N 20АП-2148/2019 по делу N А62-9330/2018 | **Разница между размерами премий руководителям и обычным работникам не является основанием для отнесения таких выплат к расходам, которые не подлежат учету в целях налогообложения налогом на прибыль**  «Трудовыми договорами, заключенными с работниками общества, предусмотрено премирование сотрудников. Условия перечисления выплат определены в Положении о премировании и материальном стимулировании работников ООО "Полимерхолдинг", утвержденном 09.01.2012 генеральным директором Кобецом А.В.  В соответствии с Положением премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение уставных задач и договорных обязательств. Премирование может осуществляться в отношении работников: по итогам работы за год; по итогам работы за квартал; по итогам работы за месяц; к отпуску; в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами. Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника Генеральным директором (заместителем директора) в твердой сумме или процентах и не лимитируется. Премирование работников производится по усмотрению и на основании приказа (распоряжения) Генерального директора или заместителя генерального директора. Генеральный директор может принять решение о выплате премии всем сотрудникам, сотрудникам определенного подразделения, отдельному сотруднику.  Генеральным директором ООО "Полимерхолдинг" 29.03.2013 утверждены показатели премирования руководящего состава общества (в проверяемый период - 62 показателя).  Согласно приказам о премировании в течение проверяемого периода выплачены премии в значительном размере (от 115 000 руб. до 1 617 500 руб. ежемесячно) двум работникам: генеральному директору общества Кобецу А.В. и заместителю генерального директора Черепенникову СВ., которые являются учредителями ООО "Полимерхолдинг" с долей участия по 50 процентов.  Сумма премий других восьмидесяти сотрудников (в частности, согласно приказу от 29.05.2015 N 13) составляет в среднем 7 354 руб.  По результатам проверки инспекцией сделан вывод о том, что обществом не представлены доказательства того, что размер премий Кобецу А.В. и Черепенникову С.В. соответствует их конкретному трудовому вкладу в деятельность организации по извлечению прибыли, не подтверждено выполнение конкретных показателей для премирования, что явилось основанием для доначисления налога на прибыль за 2014, 2015 годы в размере 5 251 802 руб.  Оценив представленные в материалы дела доказательства, суд первой инстанции пришел обоснованно не согласился с вышеуказанными выводами налогового органа, на основании следующего».  <…>  «В свою очередь, ключевым требованием для учета затрат на оплату труда работников в составе расходов, уменьшающих налогооблагаемую прибыль, является упоминание данной выплаты в трудовом и (или) коллективном договорах (прямо или косвенно - со ссылкой на положение об оплате труда, положение о премирование или другой аналогичный по содержанию документ). Кроме того, премирование за достижение производственных показателей является лишь частным случаем оправданных расходов налогоплательщика.  С учетом изложенного суд первой инстанции верно установил, что любые премии, поименованные в трудовом и (или) коллективном договорах (если только в нем прямо не указано, что они финансируются из прибыли, остающейся после уплаты налога на прибыль), уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль ввиду того, что являются частью установленной в организации системы оплаты труда».  <…>  «Из материалов дела усматривается, что премии генеральному директору, заместителю генерального директора, как и иным работникам общества предусмотрены трудовым договором, Положением об оплате труда и начислены согласно приказам руководителя о премировании.  При этом показатели премирования определены в локальном акте общества и содержат усредненные показатели, одним из основных условий премирования является улучшение эффективности производства.  Между тем отсутствие обоснованности выплаты премий в силу отсутствия экономического эффекта от деятельности предприятия в проверяемом периоде инспекцией не установлено.  При этом в ходе рассмотрения дел в суде первой инстанции, заявителем представлена сводная таблица выплаченных в 2014, 2015 году премий иным работникам общества, из которой следует, что в поощрение работников осуществлялось в процентном отношении от установленного оклада - от 50% и в некоторых случаях до 200%.  С учетом изложенного суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что налоговым органом в материалах проверки проведены некорректные сравнения выплаченных премий руководящему составу и рядовым работникам, поскольку указанное сравнение приведено в абсолютных значениях, а не в процентном отношении к установленному окладу (при этом разница между окладами руководителей и иных сотрудников является значительной)». | В пользу работодателя |
| Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 17.02.2015 N Ф06-20220/2013 по делу N А55-15124/2014 | «Основанием для доначисления налога на прибыль и привлечения заявителя к ответственности, в оспариваемой в рамках настоящего дела части решения, послужили выводы инспекции о неправомерном включении в состав затрат при исчислении налога на прибыль сумм, выплаченных директору общества в качестве премий, а также суммы взносов на обязательное пенсионное страхование, оплаченной заявителем в связи с выплатой директору премий.  Налоговый орган считает, что заявителем не представлены документы, в которых содержались бы сведения об индивидуальных показателях, при достижении которых подлежит выплата премия директору, не представлены расчеты выплаты премий, соответствующие размеру 20% от установленных индивидуальных показателей.  Кроме того, налоговый орган сослался на непредставление заявителем документального подтверждения связи выплат премий генеральному директору с конкретными успехами в работе, новаторством, повлекшими повышение эффективности деятельности предприятия в целом.  По мнению налогового органа, выплаченное генеральному директору вознаграждение относится, в целях налогообложения, к пункту 21 статьи 270 Налогового кодекса Российской Федерации, как вознаграждение, предоставляемое руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов), которые не учитываются при определении налогооблагаемой базы.  Исходя из изложенного, инспекцией сделан вывод о том, что суммы премий, начисленных и выплаченных генеральному директору ЗАО "Обувьпром" Пучкову С.А. неправомерно отнесены налогоплательщиком в состав косвенных расходов, как не соответствующие требования статей 252, 255 Налогового кодекса Российской Федерации».  <…>  «Пунктом 6.3 трудового договора единоличного исполнительного органа (генерального директора) с ЗАО "Обувьпром" от 30.01.2007 предусмотрено, что по решению Совета директоров генеральному директору могут производиться дополнительные стимулирующие выплаты за новаторство и другие успехи в работе, способствующие эффективной производственно-хозяйственной и финансовой деятельности ЗАО "Обувьпром" по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); размер вознаграждения устанавливается и утверждается на заседании Совета директоров общества; основанием для выплаты вознаграждения является протокол заседания Совета директоров, выплата вознаграждения оформляется приказом по обществу.  Судами установлено, что Советом директоров ЗАО "Обувьпром" приняты решения, оформленные протоколами заседаний Совета директоров от 12.04.2010, от 30.06.2010, от 31.12.2010, от 31.03.2011, от 30.06.2011, от 30.09.2011, от 28.03.2012, от 29.06.2012, от 28.09.2012, о премировании генерального директора по итогам работы за соответствующий квартал.  Основаниями для рассмотрения Советом директоров вопросов о премировании являлись письменные обращения генерального директора ЗАО "Обувьпром", в которых подробно излагались конкретные новаторские достижения, а также иные достигнутые в работе успехи. В обоснование премирования положены конкретные достижения в новаторстве (разработка новых моделей детской обуви), увеличении объемов производства, привлечении дополнительного финансирования, материально-техническом обеспечении предприятия, модернизации оборудования и прочее.  Таким образом, основанием начисления спорных премий являлся пункт 6.3 вышеуказанного трудового договора.  Судебные инстанции обоснованно указали, что пункт 6.1 трудового договора, равно как и Положение об оплате труда и премировании работников, не могут быть положены в основу вывода о недобросовестности налогоплательщика, поскольку премирование осуществлялось на основании пункта 6.3 трудового договора, предусматривающего самостоятельное основание для начисления премий генеральному директору - решение Совета директоров, приказ по обществу.  Спорные выплаты, произведенные на основании трудового договора, по своей правовой природе носят стимулирующий характер и, соответственно, входят в систему оплаты труда работников, что является основанием для уменьшения полученных доходов на сумму выплаченных премий генеральному директору». | В пользу работодателя |
| Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 19.12.2016 по делу N А74-5546/2016 | «Произведенные обществом расходы в виде выплат сотрудникам премий (в связи с юбилеем, а также к празднованию Нового года) экономически необоснованны, так как характер этих выплат не позволяет признать, что они непосредственно связаны с результатами труда (установленными нормами, итогом работы).  Напротив, судом первой инстанции установлено, что спорные выплаты произведены на основании приказов и не связаны с конкретными результатами труда, носили разовый характер и были обусловлены такими обстоятельствами как юбилейные и праздничные даты.  Более того, банком ни при проведении проверки, ни при рассмотрении дела в арбитражном суде не представлено документов, обосновывающих конкретный размер выплаченных премий, то есть их расчет в зависимости от конкретных показателей оценки труда работников (время труда, объем труда, качество труда, стаж трудовой деятельности, опыт работы, иные показатели, характеризующие итоги труда).  Условиями трудовых договоров, заключенных банком с его работниками предусмотрена возможность получения работниками в составе заработной платы надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваемых на основании трудового законодательства (пункт 4.3.), а также право работодателя поощрять работника за добросовестный и эффективный труд, согласно законодательству Российской Федерации.  Таким образом, условия трудовых договоров также не позволяют однозначно определить причитающуюся к выплате сумму поощрения (премии) исходя из достигнутых им (или трудовым коллективом) показателей оценки труда.  Локальные нормативные акты (Положение о системе оплаты труда, Положение о премировании работников, коллективный трудовой договор), действующие на момент выплаты спорных премий в 2012 - 2013 годах и устанавливающие порядок премирования в рамках трудовых отношений в соответствии с заключенными трудовыми договорами, арбитражному суду не представлены.  Имеющиеся в материалах дела Положение о системе оплаты труда, Положение о премировании работников предусматривают возможность единовременного премирования работников в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными юбилейными датами, однако данные локальные нормативные акты утверждены в августе 2013 года (т. 1 л.д. 146 - 147), то есть за пределами спорного периода, в связи с чем не могут быть приняты в качестве документов, подтверждающих обоснованность включения спорных сумм выплат в состав расходов, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль за соответствующие налоговые периоды, поскольку в силу статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации оснований придавать им обратную силу не имеется.  В этой связи судом первой инстанции обоснованно сделан вывод о том, что спорные выплаты с учетом положений статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации не относились к оплате труда и не подлежали включению в состав расходов при исчислении налога на прибыль». | **В пользу налоговой инспекции** |
| Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 09.02.2016 N 09АП-59355/2015 по делу N А40-85731/15 | **Заявление о признании недействительным решения об отказе в привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения удовлетворено правомерно, так как спорные премии непосредственно связаны с трудовыми достижениями работником, а, следовательно, выполняются все необходимые условия для их учета в составе расходов, уменьшающих налогооблагаемую прибыль.**  «Учитывая изложенное, любые премии, поименованные в трудовом и (или) коллективном договорах (если только в нем прямо не указано, что они финансируются из прибыли, остающейся после уплаты налога на прибыль), уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль ввиду того, что являются частью установленной в организации системы оплаты труда.  В Обществе, согласно трудовым договорам, заключенным с работниками, оплата труда, а также льготы, гарантии и компенсации производятся в соответствии с Коллективным договором ООО "Газпром трансгаз Ухта", являющимся локальным нормативным актом, принятым в соответствии со ст. ст. 8 и 135 ТК РФ.  В 2010 г. применялись положения Коллективного договора ООО "Газпром трансгаз Ухта" на 2010 - 2012 г.г., заключенного на конференции работников ООО "Газпром трансгаз Ухта" 21.01.2010.  Из п. 7.1.19 указанного коллективного договора следует, что работодатель обязуется поощрять работников за заслуги и высокие результаты в труде, профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд в соответствии с законодательством, Порядком поощрения наградами ОАО "Газпром", утверждаемым ОАО "Газпром", правилами внутреннего трудового распорядка ООО "Газпром трансгаз Ухта".  В соответствии с п. 6.1 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "Газпром трансгаз Ухта" (Приложение N 5 к Коллективному договору) (далее - Правила трудового распорядка) за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, положительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; занесение на Доску почета, в Книгу почета; представление к присвоению почетных званий; представление к наградам ОАО "Газпром"; представление к наградам министерств и ведомств Российской Федерации; представление к государственным наградам.  Виды премиальных и иных поощрительных выплат установлены в разделе IV Положения об оплате труда работников ООО "Газпром трансгаз Ухта" (Положение об оплате труда), являющегося неотъемлемой частью коллективного договора - Приложение N 9 к Коллективному договору.  Из содержания указанного раздела следует, что система премирования направлена на поощрение и стимулирование работников Общества к достижению высокого уровня трудовых и производственных показателей при одновременном создании условий для самореализации и личной заинтересованности каждого работника.  Выплаченные работникам в 2010 г. спорные премии к юбилейным датам работников предусмотрены п. 7.1.6 Коллективного договора, п. 4.3 Положения об оплате труда.  При этом указанная выплата не относится к расходам, не подлежащим учету в целях налогообложения налогом на прибыль, предусмотренным п. 21, 22, 23 ст. 270 НК РФ.  Таким образом, несмотря на то, что рассматриваемые премии приурочены к юбилейным датам, они непосредственно связаны с выполнением работниками трудовой функции, являются поощрительными выплатами, то есть являются элементом оплаты труда.  Учитывая изложенное, общество вправе учитывать указанные выплаты в составе расходов на оплату труда при исчислении налога на прибыль на основании п. 2 ст. 255 НК РФ». | В пользу работодателя |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Надбавка за разъездной характер работы** | | |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 25 января 2021 г. по делу N 33-4925/2020 | Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.  Никакого соглашения или локального акта, регулирующего порядок возмещения расходов, сторонами не представлено.  Вместе с тем, **отсутствие локального акта, либо соглашения сторон, само по себе не должно являться основанием для отказа в возмещении работнику**, работа которого имеет разъездной характер, в связи с чем судебная коллегия полагает решение суда о полном отказе **в возмещении расходов, связанных с разъездным характером, неправильным.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 12.02.2020 N 33-1314/2020 | **О взыскании задолженности по компенсации за разъездной характер работы, процентов за просрочку выплаты, компенсации морального вреда. Суд отказал работнику.**  «Согласно разделу 2 Приложения N 3 "Положение о порядке выплаты надбавки за разъездной характер работы работникам ГУП РК "Крымэнерго", действовавшего до ДД.ММ.ГГГГ, надбавка за разъездной характер работы устанавливалась работникам, которым условиями трудового договора установлен разъездной характер работы. Надбавка выплачивается ежемесячно в размерах 1,0% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый день, в течение которого работник выполнял работу вне места расположения предприятия, его филиала (т. 1 л.д. 105 - оборот).  С ДД.ММ.ГГГГ условия и порядок выплаты надбавки за разъездной характер работы работникам ГУП РК "Крымэнерго" был изменен, такая надбавка подлежала выплате при наличии двух условий: время нахождения работника в разъездах должно превышать дневную норму рабочего времени не менее чем на один час и количество дней нахождения работника в разъездах должно составлять не менее 5 рабочих дней в месяц. Поскольку относимых, допустимых и достоверных доказательств наличия у истца права на выплату такой надбавки представлено не было, судом первой инстанции в иске отказано по существ. При этом суд пришел к выводу, что субъективное право А.Н.Ю. не нарушено, в связи с чем вывод суда о пропуске данного срока правового значения не имеет и на правильность выводов суда не влияет». | В пользу работодателя |
| Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.11.2019 N 15АП-18490/2019 по делу N А01-752/2019; от 31.10.2019 N 15АП-17675/2019 по делу N А32-22252/2019 | **Если в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте или трудовом договоре с работником закреплено, что его работа по занимаемой должности носит разъездной характер, выплаты, направленные на возмещение работодателем расходов работника, связанных с его служебными поездками, не облагаются НДФЛ и страховыми взносами в случае их документального подтверждения**  «Апелляционным судом при этом также принимаются во внимание разъяснения Минфина России, согласно которым при отсутствии подтверждающих расходы документов суммы указанных выплат, произведенных в пользу работника, не могут признаваться компенсационными и, следовательно, подлежат обложению НДФЛ в общеустановленном порядке (письма Минфина России от 17.01.2019 N 03-15-05/1909, от 08.10.2018 N 03-04-05/72198, от 20.09.2018 N 03-15-06/67364, от 25.07.2018 N 03-04-06/52242, от 20.07.2018 N 03-04-05/51201, от 06.07.2018 N 03-04-05/46903)». | В пользу ФНС |
| **Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни** | | |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12 июля 2021 г. по делу N 8Г-15957/2021[88-16609/2021] | **Оплата первых двух часов в 1,5 размере, остальные в двойном**  Согласно части первой статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.  Таким образом, **при суммированном учете рабочего времени**, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период **оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2021 г. по делу N 8Г-10327/2020[88-1139/2021-(88-10494/2020)]  Третьего КСОЮ от 24.02.2021 по делу № 88–1491/2021 | **Оплата сверхурочных за первые два часа за каждую смену, а не суммарно за учетный период**  Положением об оплате труда работников ОАО "Пионерское", утвержденным ДД.ММ.ГГГГ установлено, что в обществе применяются повременная и сдельная оплата труда. Оплата за сверхурочную работу производится в порядке, установленным ст. 152 ТК - за первые 2 часа не менее чем в 1, 5 размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.  Разрешая спор, **суд первой инстанции установил, что за ДД.ММ.ГГГГ год, согласно ежемесячных расчетных листков, сверхурочные часы работы учитывались за каждую смену**, **что положениям ст. 152 ТК РФ не противоречит**, в то время как истец в своем расчете суммирует сверхурочные часы работы не за каждую смену, а за месяц, в отсутствие доказательств, подтверждающих, что работодателем утвержден такой учетный период.  Согласно положениям ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  **Ссылка истца на то, что при разрешении спора суд применил недействующие Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени, утв. Постановлением Госкомтруда СССР N162, ВЦСПС N12-55 от 30.05.1985 не соответствует мотивированной части решения**, поскольку упоминание указанного нормативного акта обусловлено цитированием определения Верховного суда РФ от 27.12.2012 NАПЛ-711, **который дал разъяснение о применении** **при расчете оплаты за сверхурочную работу положений ст. 152 ТК РФ.**  Проверив расчет указанных сумм, представленных сторонами, суд признал правильным расчет АО "Пионерское". | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 14 января 2021 г. по делу N 33-48/2021 | **Суд привел примеры расчета часовой тарифной ставки и оплаты сверхурочной**  *При расчете оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время и работы в нерабочие праздничные дни используется часовая тарифная ставка, которая определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.* **Такой порядок расчета часовой тарифной ставки предлагается использовать в**[**письме**](https://internet.garant.ru/#/document/70704808/entry/0)**Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436.**  В "Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014, указано, что законодательство Российской Федерации**, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени**. **Такой механизм содержится в п. 5.5 Рекомендаций по применению** режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением **Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30 мая 1985 г**.  Рекомендации, согласно их пп. 1.1 и 1.2, предусматривают общие условия и порядок применения режимов гибкого рабочего времени, нормативной основой применения которых является суммированный учет рабочего времени (решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 за N АКПИ12-1068).  **Согласно п. 5.5 Рекомендаций оплата сверхурочной работы осуществляется: в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода; в двойном - за последующие часы сверхурочной работы.**  Судебная коллегия отмечает, что данное постановление Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985 утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 10.05.2017 N 415. **Между тем по смыслу приведенных выше положений ст.ст. 99, 152 Трудового кодекса РФ в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода**. Данный вывод корреспондирует правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в решении от 15.10.2012 N АКПИ12-1068.  Таким образом, принимая во внимание приведенные выше нормы права, истцу исходя из количества отработанного им времени, в том числе, в нерабочие праздничные дни, в ночное время и сверхурочно, подлежала начислению заработная плата в следующих размерах:  ***Сверхурочная работа за 2019 г. подлежала оплате в количестве 642 часов*** *(за минусом 48 часов, подлежащих оплате в повышенном размере в порядке ст. 153 Трудового кодекса РФ как работа в нерабочие праздничные дни - ч. 3 ст. 152 Трудового кодекса РФ). В учетном периоде 2019 г. истцом отработано 110 смен, соответственно, 220 часов подлежат оплате в полуторном размере (110 х 2 часа), а 422 часа (642 - 220) - в двойном размере. Поскольку в выше приведенном расчете фактически отработанные истцом часы уже оплачены в одинарном размере, расчет оплаты сверхурочной работы выглядит следующим образом: ((70, 04 х 0, 5 х 220) + (70, 04 х 422)) х 1, 15 = 42850, 47 руб.* | Работника |
| Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2019 N 3363-О | **Работодатель должен оплатить все сверхурочные часы, даже если они превысили максимум** Работника нельзя привлекать к сверхурочной работе более чем на 120 часов в год. Однако это не означает, что часы, отработанные сверх максимума, оплачивать не нужно. | Отказано в принятии к рассмотрению жалобы |
| Определение Конституционного Суда РФ от 12 ноября 2019 г. N 2669-О | **КС РФ признал правомерной дифференциацию размера доплаты за работу в выходные**  Работник обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой на противоречие положений ст. 153 ТК РФ, устанавливающих порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни, основному закону.  В частности, были сформулированы претензии к части второй ст. 153 ТК РФ, согласно которой конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.  Заявителя не устраивало, что суды общей юрисдикции на основании этой нормы признали допустимым установление работодателем различного порядка оплаты за работу в выходные дни для разных категорий сотрудников. По мнению работника, это не обеспечивает равные условия оплаты за работу в выходные дни для всех работников, занятых в одной организации, и приводит к дискриминации.  Однако суд не нашел оснований для рассмотрения данной жалобы. В частности, судьи отметили, что предусмотренная частью второй ст. 153 ТК РФ возможность установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, направлена на конкретизацию механизма предоставления соответствующих гарантий и сама по себе не препятствует работодателю использовать в локальном нормативном акте дифференцированный подход при определении порядка повышенной оплаты за работу в выходные дни для разных категорий работников, исходя из объективных различий в условиях и характере их деятельности, при условии соблюдения конституционных предписаний, а также требований части четвертой статьи 8 ТК РФ о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с установленным актами большей юридической силы, а потому не может расцениваться как нарушающая права работников. | Признать жалобу не подлежащей дальнейшему рассмотрению |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.02.2020 N 88-1441/2020 по делу N 2-81/2019 | **Как оплачивать часы сверхурочной работы при суммированном учете?**  Рассматривая вопрос о размере доплаты работнику за сверхурочную работу, судьи исходили из следующего. Расчет причитающихся работнику сумм за сверхурочную работу в учетном периоде производится путем распределения количества переработанных часов на количество смен в учетном, после чего первые два часа каждой смены оплачиваются в полуторном размере, а оставшиеся часы каждой смены в двойном размере. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определения Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2020 N 88-1145/2020;  Ставропольского краевого суда от 11.09.2019 N 33-6723/2019; Девятого КСОЮ от 05.12.2019 N 8Г-496/2019; Верховного Суда Республики Коми от 14.03.2019 N 33-782/2019 | **Работа в выходные и праздники должна оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих надбавок, в том числе за периоды до принятия КС РФ постановления N 26-П**  В период с декабря 2017 года по октябрь 2018 года работник привлекался к работе в выходные и праздничные дни. Поскольку при расчете компенсации за работу в выходные и праздничные дни не были учтены компенсационные и стимулирующие надбавки, работник просил взыскать с работодателя недоплаченную сумму.  Напомним, что в постановлении от 28.06.2018 N 26-П Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при определении зарплаты в выходные и нерабочие праздничные дни; иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы. До принятия Конституционным Судом РФ указанного постановления суды толковали норму части первой ст. 153 ТК РФ иначе. По мнению Верховного Суда РФ (см. определения от 06.02.2017 N 56-КГ16-44, от 05.12.2016 N 56-КГ16-35 и от 21.11.2016 N 56-КГ16-22), при расчете доплаты за работу в выходной день компенсационные и стимулирующие выплаты не должны были учитываться. Работодатель полагал, что оснований для пересчета нет, поскольку обязанности включать компенсационные и стимулирующие выплаты в расчет доплаты за работу в выходные и праздники за период, предшествующий принятию Постановления N 26-П, не установлено.  Однако судьи этот довод отвергли. Конституционный Суд РФ в Постановлении N 26-П не вводил новой нормы, регулирующей оплату труда в выходные и праздничные дни, а лишь дал разъяснение о том, что часть первая статьи 153 ТК РФ не противоречит Конституции РФ. Иными словами, из трудового законодательства всегда следовала необходимость определять размер доплаты за работу в выходные и праздники с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а Конституционный Суд лишь подтвердил данный факт, выявив конституционно-правовой смысл части первой ст. 153 ТК РФ. | В пользу работника |
| Определение Второго КСОЮ от 18 февраля 2020 г. по делу N 8Г-6057/2019 | **Как оплачивать часы сверхурочной работы при суммированном учете?** В 2009 году еще Минздравсоцразвития России указывал, что при суммированном учете подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, поэтому в полуторном размере оплачиваются первые 2 часа сверхурочной работы в целом за учетный период, а все остальные часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачиваются в двойном размере. И на некоторое время именно такая точка зрения закрепилась и в судебной практике. Ситуацию изменили решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 N АКПИ12-1068 и Обзор..., утвержденный Президиумом ВС РФ 26.02.2014. В нем судьи признали правомерным применение к случаям оплаты сверхурочной работы нормы п. 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 N 162/12-55. В соответствии с указанным пунктом оплата сверхурочных работ производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. Соответственно, практика судов общей юрисдикции подстроилась под позицию высшего судебного органа. Однако в 2017 году эти Рекомендации были признаны не действующими на территории РФ. В результате большинство судов вернулось к тому подходу, который изначально был сформулирован Минздравсоцразвития: в полуторном размере оплачиваются первые два часа в целом за учетный период, а остальные - в двойном. Тем не менее, говорить о единстве позиции судов в настоящее время не приходится. Один из последних примеров - определение Второго КСОЮ от 18.02.2020 N 8Г-6057/2019. Рассматривая вопрос о размере доплаты работнику за сверхурочную работу, судьи исходили из следующего. Расчет причитающихся работнику сумм за сверхурочную работу в учетном периоде производится путем распределения количества переработанных часов на количество смен в учетном, после чего первые два часа каждой смены оплачиваются в полуторном размере, а оставшиеся часы каждой смены в двойном размере. | Дело направлено на новое рассмотрение |