

Определение от 13.08.2013

Определение

Дело: 33-1854/2013, гражданское

Суд: Курский областной суд

Судьи: Леонтьева И. В.

Текст определения



Российская Федерация
Курский областной суд

Информация по делу №33-1854/2013

<данные изъяты> ОБЛАСТНОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ Судья: Скрипкина Е.Ю. Дело № года

Судебная коллегия по гражданским делам <данные изъяты> областного суда в составе:

Председательствующего – Мухаметзяновой Н.И.

судей – Леонтьевой И.В., Чупрыной С.Н.

с участием прокурора- Стародубцевой Т.А.

при секретаре – Кошелевой М.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ дело по иску Козлова В.В. к ООО «<данные изъяты>» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, недоплаченной суммы за работу в командировке, премии, поступившее по апелляционной жалобе истца Козлова В.В. на решение Ленинского районного суда <данные изъяты> от ДД.ММ.ГГГГ, которым постановлено:

«Уточненные исковые требования Козлова В.В. удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу Козлова В.В. недоплаченную сумму за работу в командировке в размере <данные изъяты> руб. <данные изъяты> коп.

В иске Козлова В.В. о восстановлении на работе, взыскании оплаты за вынужденный прогул и премии отказать.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» в доход бюджета муниципального образования «<адрес>» государственную пошлину в сумме <данные изъяты>»

.

Заслушав доклад судьи Леонтьевой И.В., судебная коллегия

Истец Козлов В.В. обратился в суд с вышеназванным иском к ООО «<данные изъяты>», в

котором указал, что он работал у ответчика на производственном участке <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ, с ним был заключен трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ он находился в командировке в <адрес>, однако оплата его работы в командировке ответчиком произведена из оклада, а не из среднего заработка, без применения районного коэффициента 1,2. Кроме того, в двойном размере ему не был оплачен день возвращения из командировки - ДД.ММ.ГГГГ, который являлся выходным днем. Приказом №-к от ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с ним был прекращен по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ – по соглашению сторон с ДД.ММ.ГГГГ Указал, что увольнение по соглашению сторон носило вынужденный характер, нарушен порядок увольнения. При увольнении ему незаконно не была выплачена премия в размере <данные изъяты> оклада за результаты финансово-хозяйственной деятельности.

С учётом уточненных в судебном заседании исковых требований Козлов В.В. просил суд: восстановить его на работе в прежней должности, взыскать с ответчика в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула на ДД.ММ.ГГГГ в сумме <данные изъяты>., недоплату по заработку в командировке за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в сумме <данные изъяты>., оплату за выходной день возвращения из командировки ДД.ММ.ГГГГ в размере дневного среднего заработка в сумме <данные изъяты>., премию за ДД.ММ.ГГГГ г. в соответствии с положением об оплате труда в размере <данные изъяты>

Представители ООО «<данные изъяты>» по доверенности Жигулина Ю.Н. и Устинова М.В. исковые требования Козлова В.В. в части необходимости произвести истцу оплату в дня его возвращения из командировки ДД.ММ.ГГГГ в двойном размере и исчисления оплаты за время его работы в командировке исходя из его среднего заработка признали, в остальной части просили в удовлетворении исковых требований Козлову В.В. отказать.

Судом постановлено вышеприведенное решение.

В апелляционной жалобе Козлов В.В. просит решение суда отменить как незаконное и необоснованное и удовлетворить его исковые требования в полном объеме.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы Козлова В.В., выслушав истца Козлова В.В. и его представителя по доверенности - Шевченко П.Н., поддержавших апелляционную жалобу истца, представителей ответчика по доверенности – Устинову М.В. и Жигулину Ю.Н., возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы истца, заключение прокурора Стародубцевой Т.А., полагавшей решение суда в части отказа Козлову В.В. в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе законным и обоснованным, судебная коллегия находит, что решение суда части отказа истцу в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также в части взыскания недополученной суммы за работу в командировке – подлежит оставлению без изменения, а в остальной части – отмене по следующим основаниям.

Отказывая Козлову В.В. в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, суд первой инстанции на основании материалов дела пришел к выводу о том, что истец по собственной инициативе написал заявление об увольнении по соглашению сторон, а трудовым законодательством не предусмотрено каких-либо причин, ограничивающих возможность

прекращения трудового договора по соглашению сторон.

Указанный вывод районного суда является правильным по следующим основаниям.

Согласно [ч.1 ст. 37](#) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Свобода труда в сфере трудовых отношений, как отмечал Конституционный Суд РФ в своих решениях, в частности, в Постановлениях от 27.12.1999 г. № 19-П и от 15.03.2005 г. №3-П, проявляется, прежде всего, в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности.

Свобода труда предполагает возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя.

Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее какие-либо права работника.

Таким образом, действующим законодательством работнику не предоставлено право на одностороннее аннулирование соглашения о прекращении трудового договора.

Приведенное суждение согласуется и с позицией Верховного Суда РФ, изложенной в [п. 20](#) и [пп. «а, б»](#) п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которой при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ), судам необходимо иметь в виду следующее: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника; трудовой договор может быть расторгнут

по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Согласно п.п. 1, 3 ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса); расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Разрешая спор, суд первой инстанции, на основании материалов дела, пришел к обоснованному выводу о том, что нарушения порядка увольнения Козлова В.В. со стороны ответчика допущена не было, истец по собственной инициативе написал заявление об увольнении по соглашению сторон, желал быть уволенным, подписал дополнительное соглашение к трудовому договору и соглашение о расторжении трудового договора, а трудовым законодательством не предусмотрено каких-либо причин, ограничивающих возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон.

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее какие-либо права работника.

Доводы апелляционной жалобы Козлова В.В. о том, что соглашения о расторжении трудового договора между ним и ответчиком достигнуто не было, на доказательствах не основаны.

Под соглашением сторон в праве понимаются достижение договоренности, совместное и взаимное волеизъявление сторон о совершении определенных действий или о воздержании от их совершения.

Действующим трудовым законодательством форма соглашения не установлена. Такое соглашение может быть оформлено как в виде письменного заявления работника с указанием условий, так и отдельным письменным соглашением, подписанным сторонами трудового договора.

Основными требованиями к соглашению о расторжении трудового договора являются по сути своей те же, что и к заявлению работника о расторжении трудового договора: определенность, добровольность, письменная форма.

Требования о составлении отдельного документа, именуемого соглашением о расторжении трудового договора, ТК РФ не содержит. Процедура согласования сторонами расторжения трудового договора может быть проведена в форме подачи работником заявления о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, согласованного работодателем путем визирования и издания соответствующего приказа.

Поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон именно с определенной даты, либо на определенных условиях, работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях и дате увольнения работника.

Исходя из указанных норм, трудовой договор может быть прекращен на основании [статьи 78](#)

Трудового кодекса Российской Федерации только после достижения договоренности между работником и работодателем. Доказательства отсутствия такой договоренности, вынужденности подписания соглашения должны быть представлены работником.

Как видно из материалов дела, ДД.ММ.ГГГГ между Козловым В.В. и ООО «<данные изъяты>» подписано дополнительное соглашение № к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенному с истцом, согласно которому в трудовой договор внесено дополнение в п. 8.3 о выплате работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон дополнительно к расчету при увольнении денежных средств в сумме <данные изъяты> руб.

Приказом №-к от ДД.ММ.ГГГГ прекращено действие трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ и Козлов В.В. уволен с должности <данные изъяты> ООО «<данные изъяты>» по [п.1 ч.1 ст. 77](#) ТК РФ – по соглашению сторон.

В качестве основания увольнения истца в приказе указано соглашение № о прекращении трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, согласно которому трудовой договор с Козловым В.В. прекращается по [п. 1 ч.1 ст. 77](#) ТК РФ, работодатель выплачивает работнику денежные средства в размере <данные изъяты> руб. в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон.

Поэтому вывод суда о достижении сторонами трудового договора соглашения о его расторжении, является обоснованным.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что он был уволен без заявления об увольнении по соглашению сторон, на материалах дела не основан.

Истец в исковом заявлении, в суде первой инстанции и в своей апелляционной жалобе не оспаривал то обстоятельство, что неоднократно собственноручно обращался к работодателю с заявлениями об увольнении. Его заявление от ДД.ММ.ГГГГ в котором он просил уволить его с указанием основания увольнения: «по собственному желанию с учетом «личной просьбы руководства ООО «<данные изъяты>», было ему возвращено в связи с неверным указанием названия организации и фамилии генерального директора, несоответствия формулировки основания увольнения трудовому кодексу РФ. Повторное обращение к работодателю с заявлением об увольнении по соглашению сторон имело место ДД.ММ.ГГГГ Истец и его представитель в суде апелляционной инстанции не оспаривали то обстоятельство, что в связи с его не увольнением в дату, указанную им в заявлении – с ДД.ММ.ГГГГ, началась процедура согласования условий расторжения трудового договора. Как ООО «<данные изъяты>», так и самим Козловым В.В. для обсуждения были предложены проекты соглашений расторжения трудового договора. Окончательный вариант соглашения о прекращении трудового договора был подписан сторонами ДД.ММ.ГГГГ

Таким образом, совершение сторонами по настоящему делу действий в совокупности - истцом в форме написания заявления о прекращении действия трудового договора, направления ответчику своего варианта соглашения, подписания дополнительного соглашения к трудовому договору и окончательного варианта соглашения о расторжении трудового договора, а ответчиком – в форме издания соответствующего приказа об увольнении истца и выполнении

условий, изложенных в соглашении № от ДД.ММ.ГГГГ, в данном случае следует расценивать как достижение соглашения сторон о дате, основании увольнения, производстве компенсационных выплат.

Оформление соглашения сторон в день увольнения ДД.ММ.ГГГГ не противоречит действующему законодательству и согласуется с их волей, фактически выраженных в конкретных их действиях, совершенных сторонами трудовых отношений ДД.ММ.ГГГГ

Суд обоснованно не согласился с доводами истца о том, что он не имел намерения прекращать трудовые правоотношения, а написание им заявления об увольнении и подписание соглашения о расторжении трудового договора было вынужденным в связи с воздействием на него со стороны работодателя, поскольку он боялся быть уволенным за прогулы.

В соответствии со [статьей 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями [части 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации](#) и [статьи 12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, закрепляющих принципы состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

На это указал Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 5 своего Постановления № 2 от 17.03.2004 г.

В то же время, доказательств вынужденности подписания им соглашения об увольнении, в связи с его опасениями быть уволенным за прогулы, истец суду не представил, а представители ответчика в суде первой и апелляционной инстанции наличие таких оснований для увольнения истца по инициативе работодателя – отрицали.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что давление работодателя выразилось в том, что ему не был в полном размере предоставлен отпуск и он мог быть уволен по инициативе работодателя, состоятельными не являются.

Как усматривается из материалов дела, непредоставление отпуска в полном размере, истец в установленном законом порядке - не обжаловал, свое отсутствие на рабочем месте в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истец в суде не оспаривал. Поэтому направление истцу уведомления с просьбой представить письменные объяснения своего отсутствия на работе в указанные дни, соответствует требованиям трудового законодательства и нельзя рассматривать как давление на истца со стороны работодателя, направленные на его увольнение по инициативе работодателя.

Учитывая, что доказательства написания истцом заявления об увольнении и подписание соглашения под давлением со стороны работодателя в материалах дела отсутствуют, с соответствующим заявлением в правоохранительные органы истец не обращался, суд пришел к обоснованному выводу о том, что истец, реализуя свои права, установленные [ст. 21](#) ТК РФ, обратился к ответчику с заявлением с просьбой расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Работодатель, изъявив свое согласие на увольнение истца, после согласования с

работником всех условий увольнения, в том числе даты и основания увольнения, в соответствии с установленной [ТК РФ](#) процедурой, произвел его увольнение.

По мнению судебной коллегии, трактовка истцом действий работодателя, не согласившегося с формулировкой увольнения, изложенной истцом в его заявлении от ДД.ММ.ГГГГ и представленным истцом вариантом соглашения о расторжении трудового договора, не свидетельствует об оказанном на истца давлении при увольнении.

Под соглашением сторон в праве понимается достижение договоренности, совместное и взаимное волеизъявление сторон о совершении определенных действий или о воздержании от их совершения. Договоренность может быть устной или письменной.

И, как усматривается из материалов дела, и установлено судом, такая договоренность о расторжении трудового договора, между Козловым В.В. и ООО «<данные изъяты>» была достигнута.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что трудовые права истца при увольнении его по [п.1 ч.1 ст.77](#) ТК РФ не нарушены и правовые основания для удовлетворения исковых требований Козлова В.В. о восстановлении на работе отсутствуют.

Поскольку требования об оплате вынужденного прогула являются производными от требований о восстановлении на работе, судебная коллегия находит выводы суда об отказе Козлову В.В. в удовлетворении этих исковых требований правильными.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда, так как они соответствуют обстоятельствам дела и нормам права, регулирующим спорные правоотношения.

Судебная коллегия не принимает во внимание доводы апелляционной жалобы о несогласии с выводом суда о непризнании в качестве доказательства представленной истцом аудиозаписи разговоров с работодателем, поскольку суд при оценке указанной аудиозаписи обоснованно исходил из того, что она велась истцом с нарушением требований [ст. 23 Конституции РФ](#), а также [ст. 77](#) ГПК РФ, не содержит информации, из которой можно было бы установить время, место и в каких условиях осуществлялась запись, поэтому в силу [ч.2 ст. 55](#) ГПК РФ, аудиозапись не имеет юридической силы и не могла быть положена в основание решения.

Выводы суда в указанной части подробно мотивированы в решении суда, не согласиться с ними правовых оснований нет.

Как усматривается из материалов дела, при ознакомлении истца с приказом об увольнении, своих возражений против увольнения по соглашению сторон с ДД.ММ.ГГГГ, либо оказания на него психологического давления, истец не высказал, приказ об увольнении ссылок на данные обстоятельства – не содержит.

Решение суда в указанной части является законным и обоснованным и отмене не подлежит.

Несогласие Козлова В.В. с выводами суда в указанной части не может рассматриваться в качестве основания отмены судебного постановления в апелляционном порядке. Правовых

доводов, которые могли бы повлиять на существование состоявшегося судебного решения и, соответственно, явиться основаниями к его отмене в части, признанной судом законной и обоснованной, апелляционная жалоба ответчика не содержит.

Решение суда о взыскании с ООО «<данные изъяты>» в пользу Козлова В.В. недоплаченной суммы за работу в командировке в размере <данные изъяты>. и оплаты истцу ДД.ММ.ГГГГ (день возвращения истца из командировки) в соответствии с требованиями [ст. 153](#) ТК РФ в сумме <данные изъяты>. сторонами по делу не обжалуется. С таким расчетом указанной суммы, произведенной ответчиком, Козлов В.В. в судебном заседании согласился.

В то же время, судебная коллегия не может согласиться с выводами суда об отказе Козлову В.В. в удовлетворении его требований о применении районного коэффициента к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в период нахождения истца в командировке.

Согласно [ст. 167](#) ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Из материалов дела усматривается, что истец в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно находился в командировке в <адрес>. Расчет сохраненного за истцом среднего заработка произведен судом Козлову В.В. без учета районного коэффициента, установленного для данной местности.

Отказывая Козлову В.В. в удовлетворении требований в указанной части, суд первой инстанции исходил из того, что работникам, командированным в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности из других местностей страны, льготы в виде применения районного коэффициента не предоставляются, поскольку при направлении в командировку за ними сохраняется средний заработок по основному месту работы ([ст. 167](#) ТК РФ), а основное место работы находится в местности, не относящейся к районам Крайнего Севера.

Однако данные выводы суда основаны на неправильном толковании и применении норм материального права.

Довод представителей ответчика, что [ст.ст. 146, 316](#) ТК РФ устанавливают гарантию только для работников, занятых работами в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, несостоятелен, поскольку данные нормы не содержат исключений для отдельных категорий работников.

[Статьей 2](#) ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которые в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности ([статья 7](#) ТК РФ).

В соответствии с ч.1 [ст. 129](#) ТК РФ заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями [Трудового кодекса РФ](#), предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности ([ст. 22 ТК РФ](#)), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда ([статья 132 ТК РФ](#)); основные государственные гарантии по оплате труда работника ([статья 130 ТК РФ](#)); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями ([ст. 146 ТК РФ](#)).

Законодатель установил, что заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (части 1 и 2 [ст. 135 ТК РФ](#)) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в местностях с неблагоприятными климатическими условиями, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с указанными выше правовыми нормами, не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированному по одному разряду) в различных условиях.

При установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах с неблагоприятными климатическими условиями, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со [статьями 135, 146 ТК РФ](#) и международными нормами должны быть компенсированы специальным коэффициентом. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, должна быть оплачена в размере, не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должен быть применен районный коэффициент.

В соответствии с ч. 2 [ст. 146, ст. 148 ТК РФ](#) труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права.

Данные нормы права не содержат исключений для отдельных категорий работников.

В соответствии со [ст. 313](#) ТК РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Дополнительные гарантии компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления работодателей.

В соответствии со [ст. 315](#) ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Согласно [ст. 316](#) ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

В соответствии с вышеприведенной нормой права, коэффициент является показателем относительного увеличения размера заработной платы, вводимого с целью компенсации дополнительных материальных и физиологических затрат, связанных с работой в неблагоприятных климатических условиях Крайнего Севера и приравненных местностей. Размеры районных коэффициентов и порядок их применения определяются Правительством РФ, однако в настоящее время такой нормативный правовой акт отсутствует. До его принятия размеры районных коэффициентов должны определяться нормативными правовыми актами Союза ССР, действующими в части, не противоречащей [Трудовому кодексу](#).

Введение районного коэффициента и процентной надбавки имеет целью компенсировать работнику дополнительные материальные и физиологические затраты, связанные с работой в климатически неблагоприятных районах Крайнего Севера и приравненных местностях, которые несут работники (преамбула Закона РФ от [19.02.1993 г. № 4520-1](#)).

По смыслу приведенных положений закона правила [статьи 316](#) ТК РФ подлежат применению

как к лицам, работающим непосредственно в месте нахождения организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так и к работникам, которые по трудовому договору осуществляют трудовую функцию в местностях, где применяются процентные надбавки и районные коэффициенты. Определяющее значение в вопросе предоставления «северных» компенсаций имеет не месторасположение организации, а непосредственное место выполнения трудовой функции работником.

Таким образом, при разрешении данного спора обстоятельством, имеющим значение, является факт работы истца в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

Ссылка в решении суда на Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2, которым утверждена «Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, неправомерен.

Согласно п.4 Инструкции, на которую сослался суд в решении, работникам, командированным в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, из других местностей страны для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, льготы, предусмотренные Указами Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года и от 26 сентября 1967 года, не предоставляются.

В то же время, районный коэффициент к заработной плате за работу в местности с неблагоприятными климатическими условиями является компенсационной выплатой а не льготой, предусмотренной для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и не является надбавкой в том понимании, как их трактует суд, поэтому полагать, что к данным правоотношениям не подлежат применению положения [ст. ст.315, 316](#) ТК РФ, правовых оснований не имеется.

Принадлежность территории к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям определяется Перечнем, утвержденным Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029 (в ред. от 24.04.2007 г), а размер районного коэффициента – Правительством Российской Федерации.

Ответчик в суде не оспаривал то обстоятельство, что населенный пункт, в котором истец работал в спорный период нахождения его в командировке, отнесен к местности, приравненной к районам Крайнего Севера и размер районного коэффициента составляет 1,2.

Судебной коллегией установлено, что доплата в виде соответствующего районного коэффициента к заработной плате истцу ответчиком начислена и выплачена не была.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу об обоснованности исковых требований Козлова В.В. о применении районного коэффициента к заработной плате за спорный период.

Исходя из среднедневного заработка, подтвержденного справками работодателя от ДД.ММ.ГГГГ, который составил <данные изъяты> количества дней командировки за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно, с учетом суммы, выплаченной истцу ответчиком в

добровольном порядке и суммы заработной платы, определенной судом ко взысканию, судебная коллегия приходит к выводу о том, что размер районного коэффициента, недоплаченного истцу в спорный период, составляет <данные изъяты>. и подлежит взысканию с ответчика в пользу Козлова В.В.

Неправомерным является и решение суда об отказе Козлову В.В. в удовлетворении его исковых требований о взыскании премии за ДД.ММ.ГГГГ

Обосновывая иск в указанной части, истец ссылался на то, что правовые основания для лишения его премии – отсутствовали.

Отказывая Козлову В.В. в удовлетворении исковых требований в указанной части, суд первой инстанции исходил из того, что премия – это поощрение, которое не может носить обязательный характер, а работодателем не было установлено обстоятельств для выплаты Козлову В.В. премии за ДД.ММ.ГГГГ

Данные выводы суда обстоятельствам дела не соответствуют.

Согласно п. 3.1 Коллективного договора на 2011-2013 гг., определение системы оплаты труда, форм и размера материального поощрения, а также утверждение положений о премировании осуществляется администрацией организации в соответствии с действующим законодательством и закрепляется в договоре.

В соответствии с п.3.2 Коллективного договора организация обеспечивает зависимость оплаты труда работников от роста эффективности производства и финансовых результатов труда.

П.

п. 3.7, 3.8 коллективного договора, установлена система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе, за выполнение особо важных и срочных работ, за выслугу лет, за личные производственные показатели. Конкретные размеры средств, направляемые на премирование работников, устанавливаются в организации в зависимости от финансовых результатов, а принципы их установления формулируются в «Положении о материальном стимулировании работников», утвержденном в организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Раздел III Положения о материальном стимулировании работников» предусматривает порядок премирования Работников ООО за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, согласно которому настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности Работников в конечных результатах работы предприятия. Конкретные размеры средств, направленные на премирование Работников, устанавливаются в зависимости от финансовых результатов Организации (п. 3.1). Премирование за выполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности предусматривает выплату премии на основании установленных конкретных показателей и условий премирования (п.3.2). Основанием для выплаты премии является приказ по Организации (п.3.3). Ежемесячный размер премии по результатам работы не должен превышать 40%; общий размер премии в %-ом отношении утвержденный генеральным директором распределяется по службам и отделам и

оформляется приказом (п.3.4).

Кроме того, п.3.6 «Положения о материальном стимулировании работников» генеральному директору предоставлено право самостоятельно устанавливать лишь размер премии работникам в зависимости от достигнутых результатов, а перечень показателей премирования отражен в Приложении № 3.1.

Лишение или снижение размера премий оформляется приказом с обязательным указанием причин (п.3.7). Перечень производственных упущений, за которые работник может быть лишен премии полностью или частично, содержится в Приложении № 3.2. Увеличение установленного размера премии для отдельных Работников, а также лишение премии полностью, должно быть оформлено приказом с указанием причин (п. 3.14).

Доводы представителя ответчика в суде апелляционной инстанции о том, что начисление истцу премии не свидетельствует о лишении Козлова В.В. премии, основаны на ошибочном толковании вышеназванного «Положения о материальном стимулировании работников ООО «<данные изъяты>»».

Как усматривается из оспариваемого истцом приказа № от ДД.ММ.ГГГГ, премия Козлову В.В. не начислена и фактически он лишен данной премии на 100%. Мотивация лишения Козлова В.В. премии полностью, как того требует п.3.7 Положения... - ответчиком в приказе не приведена.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу о том, что правовые основания для невыплаты истцу премии по итогам финансово-хозяйственной деятельности за ДД.ММ.ГГГГ. отсутствовали, исковые требования Козлова В.В. в указанной части как как обоснованные, подлежат удовлетворению.

Доводов, опровергающих правильность произведенного истцом расчета указанной премии, ответчик в суде первой и апелляционной инстанции - не привел, а судебной коллегией такой расчет признан правильным.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что ответчик неправомерно не выплатил ему дополнительную премию за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (п.2.4 Положения...), во внимание приняты быть не могут.

Как пояснил в суде апелляционной инстанции представитель ответчика, «Положением о материальном стимулировании работников» предусмотрены: премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности за ДД.ММ.ГГГГ. (раздел 3), а, кроме того, премия за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (раздел 2).

Согласно исковому заявлению, объяснений истца в суде первой инстанции, объяснений представителя истца в суде апелляционной инстанции, требования Козлова В.В. сводились ко взысканию с ответчика в пользу истца премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности за ДД.ММ.ГГГГ. в размере <данные изъяты>, о взыскании с ответчика иной премии в суде не заявлял, поэтому суд правильно рассмотрел дело в этой части в соответствии со [ст. 196](#) ГПК РФ в рамках заявленных исковых требований.

При изложенных обстоятельствах решение суда в части отказа Козлову В.В. в удовлетворении

его исковых требований к ООО «<данные изъяты>» о взыскании премии за ДД.ММ.ГГГГ за результаты хозяйственно-финансовой деятельности в размере <данные изъяты>. и в части применения районного коэффициента к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями нельзя признать законным и оно подлежит отмене.

Поскольку обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела в указанной части, установлены, исследования дополнительных доказательств не требуется, судебная коллегия, отменяя судебное постановление в части отказа Козлову В.В. в удовлетворения указанного иска считает необходимым принять новое решение, которым взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу Козлова В.В. премию за <данные изъяты> - за результаты хозяйственно-финансовой деятельности в размере <данные изъяты>., применить районный коэффициент к заработной плате за работу в местности с особыми климатическими условиями и взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу истца <данные изъяты>

В связи с отменой решения судебная коллегия считает необходимым разрешить вопрос в части распределения судебных расходов.

Согласно [ст. 88](#) ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии с [ч.1 ст. 103](#) ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Исходя из суммы удовлетворенных исковых требований, в силу [ст. 103](#) ГПК РФ с ООО «<данные изъяты>» в бюджет муниципального образования «<данные изъяты>» подлежит взысканию государственная пошлина в размере <данные изъяты>. Размер государственной пошлины судебной коллегией определен с учетом положений [ст. 333.19](#) НК РФ.

Руководствуясь [ст. ст.199, 328, 329, п. 4 ч.1 ст.330](#) ГПК РФ, судебная коллегия

Решение Ленинского районного суда <данные изъяты> от ДД.ММ.ГГГГ в части отказа Козлову В.В. в удовлетворении иска к ООО «<данные изъяты>» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также в части удовлетворения его иска о взыскании недополученной суммы за работу в командировке в размере <данные изъяты>. оставить без изменения.

В остальной части это же решение суда отменить и принять новое решение.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» пользу Козлова В.В. премию за ДД.ММ.ГГГГ - за результаты хозяйственно-финансовой деятельности в размере <данные изъяты>., применить районный коэффициент к заработной плате за работу в местности с особыми климатическими условиями и взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу Козлова В.В. <данные изъяты>.

Это же решение суда в части распределения судебных расходов изменить, увеличить
взысканную с ООО «<данные изъяты>» в доход бюджета МО «<данные изъяты>»
государственную пошлину до <данные изъяты>

Апелляционную жалобу удовлетворить частично.

Председательствующий -

Судьи -