



КонсультантПлюс

Апелляционное определение Московского городского суда от
08.09.2017 по делу N 33-35845/2017

Требование: О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец ссылается на незаконность увольнения в связи с отказом от продолжения работы ввиду изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Решение: Требование удовлетворено в части восстановления на работе, взыскания недоплаченной заработной платы за время простоя с процентами, заработной платы за время вынужденного прогула, размер взыскиваемой компенсации морального вреда изменен.

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 03.05.2021

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 8 сентября 2017 г. по делу N 33-35845

Судья: Сафьян Е.И.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Мызниковой Н.В.,

судей Рачиной К.А., Нестеровой Е.Б.,

с участием прокурора Храмовой О.П.,

при секретаре Р.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Мызниковой Н.В.,

гражданское дело по апелляционной жалобе З., апелляционному представлению Зюзинского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Зюзинского районного суда города Москвы от 19 мая 2017 года, которым постановлено:

Исковые требования З. к Обществу с ограниченной ответственностью "Новые Технологии" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью "Новые Технологии" в пользу З. компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб. 00 коп.

В удовлетворении остальной части исковых требований З. к Обществу с ограниченной ответственностью "Новые Технологии" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда - отказать,

установила:

З. обратился в суд с иском, уточненным в порядке [ст. 39](#) ГПК РФ, к ООО "Новые Технологии" о восстановлении на работе в ранее занимаемой должности заместителя коммерческого директора, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате в размере 488 397 руб. 72 коп., компенсации (процентов) за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда в размере 375 000 руб., - ссылаясь в обоснование заявленных требований на незаконность увольнения по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ, т.е. в связи с отказом от продолжения работы ввиду изменения определенных сторонами условий трудового договора. Кроме того, указывал на то, что за период с марта 2014 г. по декабрь 2016 г. работодатель не выплатил заработную плату в виде премии за 2014, 2015, 2016 г.г. в размере 437 109 руб. 68 коп., что истец полагает неправомерным. Также в связи с

незаконным отстранением от работы за период простоя с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. истец недополучил заработную плату в размере 51 288 руб. 04 коп., в связи с чем образовалась вышеуказанная задолженность. Действия ответчика, истец считает незаконными, нарушающими его трудовые права и, причинившими моральный вред.

Истец в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования поддержал; представитель ответчика в судебном заседании исковые требования не признал.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просят истец З. по доводам апелляционной жалобы, а также Зюзинский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления.

В заседании судебной коллегии истец З., а также прокурор Храмова О.П. доводы апелляционных жалобы и представления поддержали; представитель ответчика по доверенности М. против удовлетворения жалобы и представления возражал.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционных жалобы и представления, выслушав лиц, явившихся в судебное заседание, судебная коллегия полагает, что решение суда подлежит отмене в части отказа в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате за период простоя с компенсацией (процентами) в порядке ст. 236 ТК РФ, и изменению - в части размера взысканной компенсации морального вреда, а в остальной части - оставлению без изменения, исходя из следующего:

Согласно статье 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения судом первой инстанции при рассмотрении данного дела допущены.

Судом установлено, что 03.03.2014 г. между сторонами заключен трудовой договор N *** (том 1, л.д. 22 - 25), в соответствии с которым З. принят на работу в ООО "Новые Технологии" в Администрацию на должность заместителя коммерческого директора. В соответствии с п. 5.1 трудового договора, за выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, работнику выплачивается ежемесячная заработная плата в размере 75 000 руб.; за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может дополнительно выплачиваться заработная плата и/или иное вознаграждение по результатам работы в соответствии с действующим Положением об оплате труда и премировании и другими локальными нормативными актами (п. 5.2 трудового договора).

14.10.2016 г. З. работодателем вручено уведомление об изменении условий трудового договора, согласно которому, в связи со снижением спроса на оказываемые услуги и продажу продукции и, как следствие, уменьшением объема работы в Администрации, ООО "Новые Технологии" приняло решение о снижении заработной платы по должности "заместитель коммерческого директора", которая с 17.12.2016 г. будет составлять 22 000 руб. (том 1, л.д. 94 -

95).

В тот же день, приказом работодателя N *** от 14.10.2016 г. З. был объявлен простой с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. с оплатой времени простоя в размере двух третей оклада; из данного приказа следует что, простой был объявлен в связи со снижением спроса на оказываемые услуги и продажу продукции и, как следствие, уменьшением объема работы в Администрации; также данным приказом установлено, что работник может не выходить на рабочее место с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. (том 1, л.д. 101).

Приказом генерального директора ООО "Новые Технологии" N *** от 16.12.2016 г. внесены изменения в штатное расписание и с 17.12.2016 г. изменен размер должностного оклада по должности "заместитель коммерческого директора" Администрации на 22 000 руб. (том 1, л.д. 103).

Приказом N *** от 16.12.2016 г. с 17.12.2016 г. З. был переведен на должность заместителя коммерческого директора ООО "Новые технологии" с должностным окладом 22 000 руб. (том 1, л.д. 102); к исполнению должностных обязанностей с 17.12.2016 г. истец не приступил.

Приказом N *** от 19.12.2016 г. (том 1, л.д. 100) трудовые отношения между сторонами были прекращены 19.12.2016 г. на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Отказывая в удовлетворении заявленных исковых требований, суд указал, что в ООО "Новые Технологии" проводилось изменение организационных условий в связи со снижением спроса на оказываемые услуги и уменьшением объема работ, что явилось следствием изменения определенных сторонами условий трудового договора в части размера заработной платы истца, в связи с чем пришел к выводу о том, что увольнение истца произведено в полном соответствии с требованиями закона.

Однако, с данными выводами суда согласиться нельзя, поскольку они надлежащими доказательствами не подтверждены и сделаны судом на основании неправильного применения норм действующего трудового законодательства.

Действительно, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации ([статья 34, часть 1](#); [статья 35, часть 2](#)) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями [статьи 37](#) Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

В соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статья 74](#) настоящего Кодекса) является основанием прекращения трудового договора.

[Статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае когда по

причинам, связанным с изменением, в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса.

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по [пункту 7 части 1 статьи 77](#) ТК РФ являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).

Согласно разъяснениям, содержащимся в [п. 21](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по [пункту 7 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо учитывать, что исходя из [статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по [пункту 7 части 1 статьи 77](#) ТК РФ не может быть признано законным.

В данном случае, как полагает судебная коллегия, доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, в материалах дела не имеется и судом их фактически не было установлено. Причем по делу видно, что документально ответчиком подтверждены лишь изменения в штатном расписании.

Вместе с тем, само по себе внесение изменений в штатное расписание не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда.

Указанные в уведомлении обстоятельства, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Из материалов дела усматривается, что ООО "Новые Технологии" осуществляет предпринимательскую деятельность.

В соответствии со [ст. 2](#) ГК РФ, предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Таким образом, ООО "Новые Технологии", бизнес которого подвергся финансовым убыткам, что следует из справки представленной ответчиком (том 1, л.д. 231), применительно к указанным положениям [ч. 1 ст. 2](#) ГК РФ, бремя неблагоприятных последствий должно нести само, не перекладывая его на работника, в частности, путем значительного уменьшения его должностного оклада.

Кроме того, как следует из материалов дела, приказом работодателя N *** от 04.07.2016 г. в связи с изменениями в организационной структуре предприятия были введены вакантные должности менеджера по работе с абонентскими клиентами, специалиста по работе с тендерами, руководителя отдела внедрения и сервиса с перераспределением обязанностей по штатной единице "заместитель коммерческого директора" между вышеперечисленными вакантными должностями (Том 2, л.д. 281).

Перераспределение функций по должности, занимаемой истцом между другими сотрудниками ответчика, с одновременным внесением изменений в штатное расписание, по своей сути, свидетельствует о сокращении штатной единицы, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании.

Основание увольнения по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя предусмотрено [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем, в данном случае не имелось оснований для применения положений [ст. 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации к возникшим правоотношениям.

При изложенных обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у ответчика не имелось законных оснований для прекращения с истцом трудовых отношений на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу об удовлетворении исковых требований З. о восстановлении на работе в ранее занимаемой должности и, как следствие, взыскании заработка за период вынужденного прогула.

Средний дневной заработок истца исходя из расчетов, представленных со стороны ответчика (том 1, л.д. 125) составляет 3 667 руб. 84 коп.

При таких обстоятельствах, средний заработок истца за время вынужденного прогула с 20.12.2016 г. по 08.09.2017 г. за вычетом выплаченной истцу суммы выходного пособия 33 010 руб. 56 коп. составит 693 221 руб. 76 коп. (3 667 руб. 84 коп. x 198 дней (количество рабочих дней вынужденного прогула в период с 20.12.2016 г. по 08.09.2017 г.) - 33 010 руб. 56 коп.).

В связи с изложенным, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок, в соответствии с положениями [ст. 394](#) ТК РФ, предусматривающими выплату истцу заработка за все время вынужденного прогула, в размере 693 221 руб. 76 коп.

Как следует из материалов дела, истцом также были заявлены требования о взыскании недоплаченной заработной платы в связи с незаконным объявлением простоя за период с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. в размере 51 288 руб. 04 коп. с компенсацией (процентами) в порядке [ст. 236](#) ТК РФ. Суд фактически указанные требования не рассмотрел, мотивов об отказе в удовлетворении исковых требований в указанной части не привел.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обусловливается в первую очередь поведением сторон как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности, стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или несовершения процессуальных действий.

Трудовой кодекс РФ, характеризует простой как временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Описательно-оценочная формулировка причин вызвавших простой свидетельствует о разнообразии обстоятельств, которые могут вызвать приостановление деятельности, что делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, однако может являться предметом оценки суда рассматривающего трудовой спор.

В любом случае, простой как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу [ст. ст. 22, 56](#) ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором.

В силу [ст. 155](#) ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Из материалов дела усматривается, что к выполнению работы, ранее осуществляемой истцом, ответчиком были привлечены иные сотрудники; так, как уже указывалось выше, приказом работодателя N *** от 04.07.2016 г. в связи с изменениями в организационной структуре предприятия были введены вакантные должности менеджера по работе с абонентскими клиентами, специалиста по работе с тендерами, руководителя отдела внедрения и сервиса с перераспределением обязанностей по штатной единице "заместитель коммерческого директора" между вышеперечисленными вакантными должностями (Том 2, л.д. 281); 18.07.2016 г. на должность руководителя отдела внедрения и сервиса был принят Л*** Д.Г., 01.08.2016 г. на должность специалиста по работе с тендерами был принят Б*** А.А., 28.09.2016 г. на должность

менеджера по работе с абонентскими клиентами принят К*** А.В. (Том 2, л.д. 282 - 284); данных о том, что в связи с проводимыми работодателем организационными изменениями в структуре предприятия имела места приостановка работы, осуществляемой ранее истцом, впоследствии перераспределенной между другими сотрудниками, в материалах дела не имеется.

Таким образом, ответчик, объявляя простой в отношении истца, на период действия предупреждения о предстоящем изменении условий трудового договора, изначально не преследовал цель сохранения рабочего места, поскольку ранее уже перераспределил должностные обязанности истца между другими сотрудниками, а в новом штатном расписании ООО "Новые Технологии", утвержденном 30.12.2016 г., ранее занимаемая должность истца - "заместитель коммерческого директора" уже отсутствует (том 1, л.д. 223 - 225).

При таких обстоятельствах, поскольку решение о введении простоя принято работодателем в период предупреждения истца о предстоящем увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, издание приказа о простое в отношении истца не было вызвано временной приостановкой работы, по существу простой был объявлен не в целях в дальнейшем предоставить работнику возможность фактически исполнять трудовые обязанности по прежней должности, в связи с чем отсутствие работы для истца не обладало признаками ее временного приостановления применительно к положениям ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ, правовых оснований для введения в отношении З. с 17.10.2016 г. простоя и оплаты его труда в размере двух третей должностного оклада как за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника ответчик не имел, в связи с чем судебная коллегия приходит к выводу об удовлетворении исковых требований З. о взыскании недоначисленной заработной платы за период простоя с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г., соглашаясь с представленным истцом расчетом.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В соответствии с расчетом, представленным З. (Том 1, л.д. 201, 212), подтвержденным соответствующими документами и не оспоренным со стороны ответчика, за период с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. сумма недоначисленной заработной платы составляет 51 288 руб. 04 коп., проценты (компенсация) на основании ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 03.04.2017 г. - 3 188 руб. 58 коп.

Расчет процентов за период с 04.04.2017 г. по 08.09.2017 г. исходя из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ, действовавшей в соответствующий период, выглядит следующим образом:

с 04.04.2017 г. по 01.05.2017 г. (28 дней) в сумме 933 руб. 44 коп. (51288,04 руб. x 9,75 / 100 / 150 x 28);

с 02.05.2017 г. по 18.06.2017 г. (48 дней) в сумме 1 518 руб. 12 коп. (51288,04 руб. x 9,25 / 100

/ 150 x 48);

с 19.06.2017 г. по 08.09.2017 г. (82 дня) в сумме 2 523 руб. 37 коп. (51288,04 руб. x 9 / 100 / 150 x 82) - итого 8 163 руб. 51 коп. (3 188,58 руб. + 933,44 руб. + 1518,12 руб. + 2523,37 руб.).

Принимая во внимание вышеизложенное, с ответчика в пользу истца подлежат взысканию проценты в соответствии с положениями [ст. 236](#) ТК РФ в размере 8 163 руб. 51 коп.

В то же время, суд, разрешая спор и, установив нарушение трудовых прав истца, связанное с несвоевременной выплатой заработной платы, в соответствии с положениями [ст. 237](#) ТК РФ, правомерно пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда.

Вместе с тем, учитывая, что увольнение истца признано незаконным, а также установлено наличие задолженности по заработной плате перед истцом со стороны работодателя, судебная коллегия полагает необходимым изменить решение суда в части размера компенсации морального вреда, определенного судом, увеличив размер компенсации до 5 000 руб.

В остальной части решение суда является правильным, оснований к его отмене или изменению не имеется.

Отказывая истцу в удовлетворении требований о взыскании премий за 2014, 2015, 2016 г.г., суд первой инстанции обоснованно исходил из условий трудового договора, Положения об оплате труда и премировании, действующим в ООО "Новые Технологии", согласно которым выплата работнику премии является правом, а не обязанностью работодателя. При этом, суд правомерно учел, что работодателем приказы о премировании истца не издавались.

Судебная коллегия, в полной мере соглашается с приведенными в решении суда выводами, в приведенной выше части, исходя из следующего:

В силу [ст. 15](#) Трудового кодекса РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При этом заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный

месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат ([ст. 129](#) Трудового кодекса РФ).

В соответствии со [ст. 135](#) Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](#) настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения ([ст. 8](#) Трудового кодекса РФ).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению ([ст. 9](#) Трудового кодекса РФ).

К числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [ст. 2](#) Трудового кодекса РФ относит обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу [ст. 57](#) Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада

(должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Таким образом, система оплаты труда применительно к [ст. 135](#) Трудового кодекса РФ включает:

- фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы ([ст. 143](#) Трудового кодекса РФ);

- доплаты, надбавки компенсационного характера (например, [ст. 146](#) Трудового кодекса РФ - Оплата труда в особых условиях; [ст. 147](#) Трудового кодекса РФ - Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; [ст. 148](#) Трудового кодекса РФ - Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; [ст. 149](#) Трудового кодекса РФ - Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера ([ст. 191](#) Трудового кодекса РФ - Поощрения за труд).

При этом, установленный в организации локальными нормативными актами фиксированный размер оплаты труда основан на нормах прямого действия, поскольку они служат непосредственным основанием для соответствующей выплаты работнику, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности в нормальных условиях труда. Издание работодателем дополнительного приказа в таком случае не требуется.

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя.

В соответствии с названными нормами права, а также исходя из условий трудового договора и Положения об оплате труда и премировании работников ООО "Новые Технологии" суд, рассматривая заявленные требования о взыскании премии, правильно определил юридически значимые по делу обстоятельства, исследовал представленные сторонами доказательства и пришел к правомерному выводу о том, что премия, является стимулирующей выплатой, зависит от усмотрения работодателя, эффективности и результативности труда работника.

Изложенное опровергает доводы апелляционной жалобы в указанной части о неправильном применении судом норм материального права, поскольку выплата, по поводу которой возник спор, не нарушает прав истца на гарантированное вознаграждение за труд в рамках [ст. 129](#) Трудового кодекса РФ (в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат в виде доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению).

Поскольку судебная коллегия пришла к выводу об отмене решения суда в части отказа в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка

за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате за период простоя с компенсацией (процентами) в порядке ст. 236 ТК РФ и изменению в части взысканной суммы компенсации морального вреда, то в соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, с ответчика с общей суммы удовлетворенных исковых требований материального характера и с удовлетворенных требований неимущественного характера о компенсации морального вреда, подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в сумме 11 026 руб. 13 коп.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Зюзинского районного суда г. Москвы от 19 мая 2017 года отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований З. к ООО "Новые Технологии" о восстановлении на работе, взыскании недоплаченной заработной платы за время простоя с процентами в порядке ст. 236 ТК РФ, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также изменить в части взыскания с ООО "Новые Технологии" в пользу З. компенсации морального вреда.

Принять в указанной части новое решение.

Восстановить З. на работе в должности заместителя коммерческого директора ООО "Новые Технологии".

Взыскать с ООО "Новые Технологии" в пользу З. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 693 221 руб. 76 коп., недоплаченную заработную плату за период простоя с 17.10.2016 г. по 16.12.2016 г. в размере 51 228 руб. 04 коп., проценты в порядке ст. 236 ТК РФ в размере 8 163 руб. 51 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб.

Взыскать с ООО "Новые Технологии" государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере 11 026 руб. 13 коп.

В остальной части решение Зюзинского районного суда г. Москвы от 19 мая 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу З. - без удовлетворения.
