

# Сотрудник уволился, и ему не выплатили премию за полгода

## Он уверяет: правила премирования в компании дискриминационные

- СУТЬ ДЕЛА** > Руководитель подразделения отработал отчетный период и уволился по собственному желанию. Управленец выполнил план, но премию ему не заплатили, так как на момент выплаты он уже не числился в штате компании. В ее Положении о премировании сказано, что премии по итогам работы за отчетный период (полгода) выдают только тем, кто на момент выплаты работает в компании. Несмотря на это руководитель требует премию, но генеральный директор против того, чтобы выплатить ее.
- АРГУМЕНТЫ** > Работник считает, что Положение о премировании дискриминационное. А его увольнение никак не умаляет его деловых качеств и результатов. Собирается обращаться в суд.
- РЕЗЮМЕ** > Ситуация неоднозначная, но работодатель может отстоять свою правоту в суде.



**Андрей СЛЕПОВ,**  
старший юрист, руководитель  
практики трудового права  
и миграционного права юридической  
фирмы Beiten Burkhardt

Даже в одном регионе суды принимают противоположные решения по делам, связанным с выплатой премий уволенным работникам. **Одни суды признают**, что правило, по которому премия уволившимся и уволенным работникам не выплачивается, дискриминационное. Следовательно, лишать премии работников, успешно отработавших соответствующий период, неправомерно (апелляционные определения Ставропольского краевого суда от 30 июня 2015 г. по делу № 33-3855/15, Челябинского областного суда от 2 апреля 2015 г. по делу № 11-3327/2015, Брянского областного суда от 3 марта 2015 г. № 33-895/2015, определение Московского городского суда от 8 августа 2011 г. по делу № 33-24582).

**Другие суды поддерживают позицию работодателей**, полагающих, что денежное поощрение за отчетный период выплачивается только тем работникам, которые на момент выплаты работают в компании (апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2016 г. № 33-19954/2016, определение Приморского краевого суда от 14 января 2015 г. по делу № 33-319, апелляционное определение Томского областного суда от 25 марта 2014 г. по делу № 33-746/2014).

Заранее предположить, какое решение примет суд, невозможно. Но работодателю можно дать некоторые рекомендации, которые помогут отстоять правоту в суде.

### **Стойте на своем: компания не обязана выплачивать премию уволенному работнику**

Если компания твердо намерена не выплачивать бывшему управленцу вознаграждение, ссылайтесь на Положение о премировании. А именно на тот пункт, где четко сказано: денежное поощрение за отчетный период выдается только тем работникам, которые на момент выплаты работают в компании. Укажите это в возражениях на иск (образец см. на стр. 61).

Изучите и другие документы, например Правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор (если он есть в компании). Если в этих документах прописано, что **выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя**, обосновать позицию компании будет проще. Если в локальных актах нет такого пункта, апеллируйте напрямую к статье 22 Трудового кодекса. В ней говорится, что работодатель вправе (но не обязан!) поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

### **Убедите суд, что используете премию как инструмент поощрения**

С помощью этого инструмента Вы удерживаете кадры. Ведь **премия носит стимулирующий характер** (ч. первая ст. 129 ТК РФ). А значит, условие о том, что выплачивается она только тем, кто трудится в компании, обосновано. Некоторые суды соглашались с таким аргументом работодателя (апелляционное определение Пермского краевого суда от 18 ноября 2013 г. по делу № 33-10685/2013).

### **Внимательно изучите трудовой договор работника и Положение о премировании**

Посмотрите, есть ли в этих документах условия, которые подтверждают, что компания вправе отказать работнику в выплате премии (образец положения о премировании ▶

### **Лишение премии не оформляйте как дисциплинарное взыскание**

Такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен законом (ст. 192 ТК РФ). Вы можете говорить не о лишении премии, а о ее невыплате. И только в том случае, если сотрудник ее не заслужил – не выполнил плановые показатели. То, что она выплачивается, только если сотрудник показал нужные результаты в работе, пропишите в коллективном договоре и локальных актах организации.

см. ниже). Возможно, туда включен пункт, указывающий на дискреционный характер премии и ее **выплачивают по решению соответствующего органа компании**. Таким органом может выступать, к примеру, совет директоров или руководитель организации.

Проверьте и другие условия, при которых работодатель выплачивает вознаграждение. Скажем, соблюдение трудовой дисциплины в организации. Нередко в локальных нормативных актах компании указывают, что сотрудник лишается премии либо ее размер уменьшается, если нарушал дисциплину. Но помните: условия о премировании, которые значатся в трудовом договоре работника, не должны ухудшать его положение по сравнению с условиями, которые ▶

Публичное акционерное общество «Альфа»  
(ПАО «Альфа»)

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор ПАО «Альфа»  
**Дмитриев** О.А. Дмитриев  
04.02.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к должностному окладу материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования. Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, повышение эффективности работы и улучшение ее качества, а также удержание наиболее производительных и квалифицированных работников. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

...

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премии выплачиваются по результатам работы за полугодие сотрудникам, которые на дату начисления премии находятся в штате организации и которые полностью отработали соответствующее полугодие.

2.2. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя организации по представлению руководителей подразделений организации. Выплата премии осуществляется не позднее 15 календарных дней после окончания расчетного полугодия.

2.3. Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без уважительных причин;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

...

В Московский районный суд г. Москвы  
От Иванова Ивана Ивановича,  
адрес: 111111, ул. Московская, д. 11, кв. 11,  
представляющего интересы ответчика  
по гражданскому делу № 1/11  
по иску Сидорова Петра Петровича  
к ПАО «Альфа»

## ВОЗРАЖЕНИЯ НА ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

Истцом Сидоровым Петром Петровичем заявлен иск о взыскании невыплаченной премии. По заявленным исковым требованиям могу пояснить следующее. 12 января 2015 года между истцом Сидоровым Петром Петровичем и ответчиком ПАО «Альфа» был заключен трудовой договор № 156-ТД. Истец принял на должность руководителя планово-экономического отдела. До заключения трудового договора истец был ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами ПАО «Альфа», в том числе с Положением о премировании, утвержденным приказом генерального директора ПАО «Альфа» от 10 октября 2012 г. Факт ознакомления подтверждается подписью истца в листе ознакомления. На основании заявления Истца он был уволен 10 июня 2015 года.

В соответствии с пунктом 2.1 Положения о премировании ПАО «Альфа» премии выплачиваются по результатам работы за полугодие сотрудникам, которые на дату начисления премии находятся в штате организации и которые отработали не менее шести месяцев текущего финансового года.

В соответствии с пунктом 2.2 Положения о премировании ПАО «Альфа» премии выплачиваются на основании приказа руководителя организации по представлению руководителей подразделений организации. Выплата премии осуществляется не позднее 15 календарных дней после окончания расчетного полугодия.

Статьей 22 Трудового кодекса установлено право работодателя поощрять работников за добросовестный труд. Согласно статье 135 Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

По итогам работы Сидорова Петра Петровича за период с 1 января 2016 года по 30 июня 2016 года решение Совета директоров о его премировании не принималось, приказ не издавался, премия не начислялась.

Как указано в пункте 1.1 Положения о премировании ПАО «Альфа», выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя.

На основании изложенного

Прошу:

1. В удовлетворении исковых требований Сидорову П.П. отказать в полном объеме.

Перечень прилагаемых к отзыву на исковое заявление документов:

1. Копия возражений на исковое заявление.
2. Перечень доказательств, подтверждающих доводы заявителя, изложенные в возражении на исковое заявление.

Дата подачи отзыва  
11 октября 2016 г.

**Иванов**

И.И. Иванов

**Работник может подать иск по месту жительства: изменились правила подсудности**

Новые правила действуют с 3 октября 2013 года. Они установлены Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ. Теперь работник имеет право подать иск по месту своего жительства. Если оно находится в другом регионе, то иск увеличит расходы компании на участие в процессе. Поэтому в трудовом договоре лучше прописать договорную подсудность по месту нахождения работодателя.

предусмотрены в Положении о премировании или коллективном договоре.

**Проведите переговоры с бывшим работником**

В переговорах сошлитесь на судебную практику в пользу работодателя и укажите, что шансы работника выиграть процесс невысоки. А если он проиграет, ему придется оплатить услуги своего представителя в суде (если, конечно, пользовался ими).

**Если Вы начислили, но не выплатили премию, то шансов выиграть дело мало**

Тот факт, что премия начислена, может подтвердить расчетный листок или расчетно-платежная ведомость. Суд может запросить эти документы у компании, и тогда шансы выиграть дело близки к нулю (апелляционное определение Иркутского областного суда от 5 августа 2013 г. по делу № 33-6265/13). Если же суд удовлетворит требования бывшего работника, с компании могут **взыскать сумму невыплаченной премии, судебные издержки и компенсацию морального вреда**. Кроме того, суд может признать пункт локального нормативного акта, предусматривающий выплату премии только работающим сотрудникам, не подлежащим применению. ☺

Реклама

ЖДЕМ ВАС НА ТРЕНИНГЕ:

**ПРОВЕРКИ ГИТ  
И КОНФЛИКТНЫЕ  
УВОЛЬНЕНИЯ**

**27–28  
ОКТЯБРЯ  
МОСКВА**

**КАК УЙТИ ОТ ШТРАФОВ  
ПРИ СЕРЬЕЗНЫХ  
ОШИБКАХ**

Зайдите на [tspor.ru/trening2016](http://tspor.ru/trening2016) и зарегистрируйтесь



Подписка на журнал в подарок