

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 7 (276)

ИЮЛЬ 2023

Подписные индексы: «Почта России» – 99724, Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве июль 2023 года

Татьяна Бойкова

Фиктивное трудоустройство — анализ споров

Виктория Мариновская

Мошенничество при утечке персональных данных

Мария Лисицына

Законные способы удержать специалистов более 2-х недель, чтобы они закончили проекты или передали дела коллегам

Павел Хлебников

Увольнение участника СВО

Татьяна Кочанова

ДТП по вине работника: нюансы взыскания ущерба работодателем

Александра Мишкина

Депремирование вне закона

Виктория Мариновская

Возмещения ущерба от ошибок управления директором компании — анализ споров



Р РЕГИОНСЕРВИС

Александр Тодоров

*Советник Коллегии адвокатов «Регионсервис»,
адвокат*

В июне текущего года сотрудники корпорации Gloria Jeans, проработавшие более 10 лет, получили от владельца компании и бывшего участника списка Forbes Владимира Мельникова выплаты в размере 1 млн рублей. Об этом сообщил журнал Forbes 22 июня 2023 со ссылкой на два письма Мельникова. Их подлинность подтвердил представитель Gloria Jeans.

В данном случае мы видим акт неординарного волеизъявления работодателя, выходящий за рамки локальных нормативных актов корпорации.

Произведенная выплата по существу является поощрительной премией, наградой работникам – старожилам в благодарность за многолетний труд, позволивший достичь высочайших экономических показателей (чистая прибыль компании в 2022 году превысила 6 млрд. рублей).

Единственным критерием для выплаты вознаграждения являлось наличие 10 – летнего совокупного стажа трудовой деятельности в корпорации.

Об исключительности рассматриваемой акции говорит её масштаб – премию получили 2527 человек (почти 17% сотрудников), соответственно общий размер затраченной суммы составил более 2,5 млрд. рублей.

По смыслу норм Трудового кодекса РФ системы оплаты труда работников и системы премирования могут быть установлены локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

Российское трудовое законодательство предусматривает два вида премий – как составную часть заработной платы, и как поощрительную выплату.

Премия в качестве надбавки к фиксированной зарплате включается непосредственно в систему оплаты труда работника. Такая регулярная премия гарантирована, и при условии надлежащего выполнения трудовых обязанностей работник имеет право требовать ее выплаты в установленном локальном нормативном акте размере.

Как указывал Конституционный суд Российской Федерации¹, в процессе разработки систем оплаты труда, включая системы доплат и премирования работодателю предоставлена достаточно широкая свобода усмотрения, он вправе определять конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры и периодичность.

Устанавливая условия приобретения права на любые стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда и носящие регулярный характер, работодатель должны учитывать факторы производственного процесса и самого труда, а также объективные показатели, характеризующие уровень квалификации работника (стаж работы, ученая степень и пр.).

Премия же, предусмотренная специальной нормой Трудового кодекса Российской Федерации, (статья 191) является поощрительной выплатой за добросовестный и эффективный труд, устанавливается работодателем в целях стимулирования работников,

Выплата этой премии является правом, а не обязанностью работодателя.

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П.

По мнению Верховного Суда Российской Федерации², она не является гарантированным доходом работника, а выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования и поощрения, применяемой по усмотрению работодателя, который также определяет условия, влияющие как на выплату премии, так и на ее размер, в том числе результаты экономической деятельности самой организации.

При разрешении споров работников и работодателя по делам о взыскании премиальной задолженности юридически значимым обстоятельством является именно определение правовой природы премии. Суд обязан установить, входит ли премия в систему оплаты труда, являясь при этом гарантированной выплатой, или эта премия является одним из видов поощрения работника, применение которого относится к дискреции работодателя.

По сути комментируемой новости (мы не располагаем ни текстами писем, ни соответствующими приказами), выплата была произведена вне зависимости от наличия у работников неснятых (непогашенных) дисциплинарных взысканий.

В целом можно сделать вывод, что неожиданное решение владельца корпорации стало не только вдохновляющей акцией для её сотрудников, пробудив в них новые стимулы и мотивацию к добросовестному труду, но и мощным PR ходом.

С человеческой же точки зрения поступок Владимира Мельникова вызывает глубокое уважение.

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4.