

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. № 33-1766/2019

Судья: Немченко А.С.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего Венедиктовой Е.А.

судей Барминой Е.А.  
Стешовиковой И.Г.

при секретаре Медведеве Д.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 29 января 2019 года апелляционную жалобу Карповой Н. Н. на решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 11 октября 2018 года по гражданскому делу № 2-3911/2018 по иску Карповой Н. Н. к ООО «Петербургтеплоэнерго» о взыскании вознаграждения по итогам работы за год.

Заслушав доклад судьи Венедиктовой Е.А., объяснения истица Карповой Н.Н., представителя ответчика Журковича А.А., судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

У С Т А Н О В И Л А:

Карпова Н.Н. обратилась в суд с иском ООО «Петербургтеплоэнерго», в котором просила взыскать с ответчика вознаграждение по итогам работы за год в размере 140 000 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В обоснование заявленных требований истица указывала, что состояла с ответчиком в трудовых отношениях, которые прекращены с 29.12.2017 по соглашению сторон. В нарушение условий договора до настоящего времени не выплачено денежное вознаграждение по итогам работы за 2017 год и в выплате указанного пособия ответчиком отказано, что в свою очередь причинило ей морально-нравственные страдания.

Решением Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 11.10.2018 в удовлетворении исковых требований отказано.

Не согласившись с постановленным судебным актом, истица подала апелляционную жалобу, в которой просит отменить решение суда первой инстанции как незаконное и необоснованное, принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных требований.

Судебная коллегия, исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, отзыва на апелляционную жалобу, выслушав объяснения участников процесса, не находит правовых оснований для отмены решения суда, постановленного в соответствии с требованиями норм материального и процессуального права.

Как установлено судом первой инстанции, подтверждено материалами дела, с 06.06.2013 по 29.12.2017 на основании трудового договора № 536 Карпова Н.Н. состояла в трудовых отношениях с ООО «Петербургтеплоэнерго» в должности начальника группы в Департаменте капитального строительства и управления проектами, управление капитального строительства, тендерный отдел, группа по сопровождению договорной работы.

Пунктом 5.1 договора истцу был установлен должностной оклад - 34 450 руб.

Согласно пункту 5.2 указанного трудового договора работнику могут быть выплачены премии, а также установлены надбавки и доплаты к окладу, единовременные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами общества.

Дополнительным соглашением от 29.12.2017 раздел 5 трудового договора № 536 от 06.06.2013 дополнен пунктом 5.5, из которого следует, что в случае увольнения работника по соглашению сторон, при увольнении Работнику выплачивается выходное пособие в размере 397 612 руб., остальные условия трудового договора - без изменений.

В соответствии с пунктом 1.3 Положения о вознаграждении по итогам работы за год ООО «Петербургтеплоэнерго», утвержденного 30.05.2008, выплата работникам вознаграждения производится по итогам финансово-хозяйственной деятельности за прошедший календарный год.

Пунктом 1.5 Положения установлено, что право на получение вознаграждения имеют: работники, полностью отработавшие год, по итогам которого выплачивается вознаграждение; работники, уволившиеся в течение года

по уважительным причинам, к которым относятся - увольнение в связи с призывом на службу в Вооруженные силы; увольнение в связи с сокращением численности или штата работников либо реорганизацией общества; увольнение в порядке перевода на предприятия, являющиеся аффилированными лицами; увольнение в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности.

29.12.2017 стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту также – ТК РФ).

В соответствии с соглашением стороны определили то, что трудовой договор считается расторгнутым 29.12.2017, трудовые отношения между работодателем и работником прекращаются 29.12.2017; работнику при расторжении договора выплачивается компенсация в размере 397 612 руб.; размер суммы, выплачиваемой работнику при увольнении, является окончательным и не может быть изменен или дополнен; стороны не имеют материальных или иных претензий друг к другу и не будут иметь их по исполнению всех условий настоящего соглашения.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции в целом правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, установил их достаточно полно и объективно в ходе судебного разбирательства, дал им надлежащую правовую оценку по правилам, предусмотренным положениями ст. 67 ГПК РФ, и постановил решение в соответствии с подлежащими применению нормами материального права, на которые обоснованно сослался в решении, с соблюдением норм процессуального права. Отказывая в удовлетворении исковых требований, районный суд обоснованно исходил из того, что выплата вознаграждения по итогам года является правом, а не обязанностью работодателя.

Судебная коллегия, соглашаясь с правильными выводами суда первой инстанции и отклоняя соответствующие доводы апелляционной жалобы, повторяющие позицию истицы в суде первой инстанции, отмечает следующее.

В соответствии со ст. 12 ГПК РФ, правосудие в Российской Федерации по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, при этом в соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

В силу ст. 22 ТК РФ, работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

Согласно ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В силу ст. 135 ТК 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.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Исходя из норм ст.ст. 129, 135, 191 ТК РФ, в соответствии с Положением о вознаграждении по итогам работы за год ООО «Петербургтеплоэнерго» в их совокупности и логической связи следует, что премии не являются обязательными, безусловными и гарантированными выплатами, носят поощрительный характер, выплата данных сумм работнику является правом, а не обязанностью работодателя.

Кроме того, при увольнении истицы, между сторонами было заключено соглашение о выплате ей компенсации, размер выплачиваемой компенсации является окончательным, стороны не имеют материальных претензий друг к другу.

Исходя из вышеизложенного, учитывая, что выплата премии является правом работодателя, между сторонами заключено соглашение, по условиям которого определена подлежащая сумма компенсации при увольнении, и

стороны подтвердили отсутствие финансовых претензий друг к другу, оснований для удовлетворения исковых требований у суда первой инстанции не имелось.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции и считает, что при разрешении возникшего спора суд правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, дал им надлежащую правовую оценку и постановил решение, основанное на оценке собранных по делу доказательств и отвечающее требованиям вышеуказанных норм материального права.

Доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований к отмене или изменению решения суда, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой представленных по делу доказательств, не содержат фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления, либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Правовых оснований, влекущих в пределах действия ст. 330 ГПК РФ отмену постановленного по делу решения, судебной коллегией при рассмотрении жалобы не установлено, в связи с чем апелляционная жалоба удовлетворению не подлежит.

На основании изложенного и руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

#### О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 11 октября 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: