

СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 31 марта 2022 г. по делу № 88-4828/2022

УИД 86RS0001-01-2021-004545-55

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Козиной Н.М.

судей Хасановой В.С., Ложкаревой О.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2480/2021 по иску К. к муниципальному учреждению культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной о взыскании премии к профессиональному празднику, процентов за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе К. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21 декабря 2021 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Козиной Н.М. об обстоятельствах дела, принятых судебных актах, доводах кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

К. обратился в суд с иском к муниципальному учреждению культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной (далее – Дом культуры) о взыскании премии к профессиональному празднику, процентов за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда.

Требования мотивировал тем, что на основании срочного трудового договора от 16 октября 2017 года № 48 состоял с муниципальным учреждением культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной в трудовых отношениях на условиях внешнего совместительства, был принят на должность руководителя клубного формирования. Считает, что ему в период трудоустройства незаконно не выплачивались стимулирующие выплаты к праздничным датам и юбилейным дням, предусмотренные Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, редакция которого была изменена ответчиком в апреле 2021 года с указанием даты его изменения 05 апреля 2018 года. Полагает действия ответчика по невыплате причитающихся истцу сумм незаконными.

Уточнив исковые требования, просил взыскать с ответчика премию к профессиональному празднику "День работника культуры" за период с 2018 по 2021 год в размере 52 590 руб. 03 коп., проценты за нарушение срока выплаты названных премий по статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации в общей сумме 13 042 руб. 55 коп., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб. и расходы на оплату услуг представителя в размере 25 000 руб.

Решением Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02 сентября 2021 года, исковое заявление К. удовлетворено.

С муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной в пользу К. взысканы премии к профессиональному празднику "День работника культуры" за период с 2018 по 2021 годы в общей сумме 52 590 руб. 03 коп., проценты за нарушение сроков выплаты премий в общей сумме 12 052 руб. 99 коп., компенсация морального вреда в размере 3 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований и в удовлетворении требования о взыскании расходов на оплату услуг представителя – отказано.

С муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной в бюджет города Ханты-Мансийска взыскана государственная пошлина в размере 2 439 руб. 29 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2021 года, решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02 сентября 2021 года отменено, принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме.

В кассационной жалобе К. ставит вопрос об отмене апелляционного определения, ссылаясь на его незаконность.

Лица, участвующие в деле, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом, в судебное заседание не явились, ходатайств об отложении дела не поступало, в связи с чем, на основании статей 167, 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции признала возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции считает, что имеются основания для отмены обжалуемого судебного постановления ввиду неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права.

Судами установлено и следует из материалов дела, что истец состоит с ответчиком в трудовых отношениях с 16 октября 2017 года, работает по совместительству в должности руководителя клубного формирования на 0,5 ставки с оплатой пропорционально отработанному времени.

Согласно приказам директора муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной № 13/к от 20 марта 2018 года, № 17/к от 11 марта 2019 года, № 17/к от 19 марта 2020 года, № 10/к от 19 марта 2021 года, за период с 2018 по 2021 годы работникам учреждения, за исключением истца ежегодно выплачивалась премия ко Дню работника культуры (том 1 л.д. 111-114).

Постановлением администрации сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12 исполняющим обязанности главы сельского поселения утверждено Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной (далее – постановление № 12), согласно пункту 3 которого заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим положением.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам относится к иным выплатам и выплачивается в целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая специфику и особенности его работы, а также с целью социальной защищенности работников учреждения (пункт 43 постановления № 12).

Согласно пункту 46 постановления № 12, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах доведенных ассигнований на выплату заработной платы по учреждению.

Работникам учреждения производится единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководителя учреждения не более 3 раз в календарном году и не более одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату наступления праздничного дня, профессионального праздника.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события. Выплата производится по приказу руководителя учреждения, а в отношении руководителя распоряжением

администрации сельского поселения Выкатной, в котором указывается размер и основание для ее выплаты.

Положений, исключающих премирование работников, работающих по совместительству, не установлено.

Вместе с тем, главой сельского поселения в один день с постановлением № 12 издано постановление администрации сельского поселения Выкатной № 12-а, которым также утвержден Порядок и условия осуществления стимулирующих и иных выплат, критерии их установления работникам муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной (далее – постановление № 12-а).

Пунктом 8.4.5 постановления № 12-а установлено, что премии к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на дату наступления юбилейной даты или праздничного дня, за исключением, в том числе работников, принятых на работу по совместительству.

Разрешая спор и удовлетворяя требования истца о взыскании премии к профессиональному празднику за период с 2018 по 2021 годы, суд первой инстанции, руководствуясь статьями 8, 129, 132, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации, которая не предусматривает положений, позволяющих работодателю ограничивать право работника, работающего на условиях совместительства, на получение поощрительных выплат. Само по себе исключение из премирования работников, работающих на условиях внешнего совместительства, распространение премирования только на работников, для которых Сельский дом культуры поселка Выкатной является основным местом работы, свидетельствует о допущенной ответчиком дискриминации. Работодатель поставил истца в неравное положение по сравнению с другими работниками учреждения, что является дискриминацией в сфере оплаты труда, в связи с чем у суда имеются основания для взыскания с ответчика в пользу истца премий ко Дню работника культуры за период с 2018 по 2021 годы.

При определении размера премии к профессиональному празднику, подлежащей взысканию с ответчика, суд первой инстанции исходил из расчета истца, признав его правильным, в связи с чем пришел к выводу, что за 2018 год: оклад 9 383 руб. x 0,5 ставки x 50% северная надбавка x 70% районный коэффициент – 13% подоходный налог = 8 979 руб. 53 коп.; за 2019 год: оклад 14 700 руб. x 0,5 ставки x 50% северная надбавка x 70% районный коэффициент - 13% подоходный налог = 14 067 руб. 90 коп.; за 2020 год: оклад 15 435 руб. x 0,5 ставки x 50% северная надбавка x 70% районный коэффициент – 13% подоходный налог = 14 771 руб. 30 коп.; за 2021 год: оклад 15 435 руб. x 0,5 ставки x 50% северная надбавка x 70% районный коэффициент – 13% подоходный налог = 14 771 руб. 30 коп., всего размер премии составит 52 590 руб. 03 коп.

Установив, что премия к профессиональному празднику "Дню работника культуры" своевременно не выплачена истцу, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца денежной компенсации в сумме 12 052 руб. 99 коп.

Установив нарушения трудовых прав, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из фактических обстоятельства дела и с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 3 000 руб.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании расходов по оплате услуг представителя, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установив, что согласно договору на оказание юридических услуг № 1320/45/21 от 30 мая 2021 года, заключенного между истцом и <данные изъяты> исполнитель обязался оказать услуги по консультированию заказчика до и после подписания договора, подготовке документов и искового заявления в суд для взыскания премий с учреждения "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, представлению в суде интересов заказчика, в договоре указано, что интересы заказчика в суде представляют <данные изъяты> оценив представленные доказательства, пришел к выводу, что доказательств оплаты выполненных работ <данные изъяты> суду не представлено, в связи с чем требования о взыскании расходов по оплате услуг представителя не подлежат удовлетворению.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции. Отменяя решение суда и принимая новое об отказе в удовлетворении заявленных требований, суд апелляционной инстанции, руководствуясь статьями 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Порядком и условиями осуществления стимулирующих и иных выплат, критериями их установления работникам муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, утвержденными постановлением администрации сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12-а, переоценив представленные доказательства, исходил из того, что спорная премия является частью заработной платы, однако не является гарантированной выплатой, носит стимулирующий характер, в связи с чем установление условий назначения премии, определение ее размера относится к компетенции работодателя, установление правил исчисления премии не свидетельствует о дискриминации и ухудшения положения истца по сравнению с другими работниками учреждения культуры. Условия трудового договора не содержат безусловной обязанности работодателя производить выплату премии.

Признавая ошибочным вывод суда первой инстанции о том, что к спорным правоотношениям подлежит применению Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, утвержденное постановлением администрации сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12, суд апелляционной инстанции указал, что данное Положение регулирует общие вопросы оплаты труда работников данного учреждения. Вопросы же выплаты премий, условий назначения премий, регулирует Порядок и условия осуществления стимулирующих и иных выплат, критерии их установления работникам муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, утвержденный администрацией сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12-а.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании процентов за просрочку выплаты премии, суд апелляционной инстанции исходя из интересов законности

вышел за пределы доводов апелляционной жалобы и указал, что по смыслу статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за невыплату неначисленной, оспариваемой части заработной платы и иных выплат, включая премию, данной нормой закона не предусмотрена.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции не может согласиться с вышеуказанными выводами суда апелляционной инстанции, поскольку они основаны на неправильном применении норм материального права и сделаны с нарушением норм процессуального права.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации).

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. 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 названного 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 (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как 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) (часть 1).

Согласно статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации 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 коллективными договорами или правилами внутреннего распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Согласно части 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

Статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (часть 1); какая бы то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда запрещается (часть 2).

Согласно части 1 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации, совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы (часть 1 статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (часть 2 статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются работодателем локальными нормативными актами, они должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Условия локальных актов работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, не

подлежат применению. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты, надбавки стимулирующего характера и систему премирования.

Работникам могут быть выплачены премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами.

Положения статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет за работниками-совместителями гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом положения главы 44 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей особенности труда лиц, работающих по совместительству, не предусматривают положений, позволяющих работодателю ограничивать право работника, работающего на условиях совместительства, на получение поощрительных выплат.

Приведенные нормы материального права суд апелляционной инстанции применил неправильно, вследствие чего не установил юридически значимые обстоятельства по делу.

Согласно части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В силу части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Из изложенных норм процессуального закона следует, что выводы судов об установленных ими фактах должны основываться на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания юридически значимых обстоятельств между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также требований и возражений сторон.

Кроме того, исходя из положений статей 67, 71, 195 - 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Согласно пункту 46 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, утвержденного постановлением администрации сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12, работникам учреждения производится единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами. Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководителя учреждения не более 3 раз в календарном году и не более одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату наступления праздничного дня, профессионального праздника.

На основании пункта 8.4.5 Порядка и условий осуществления стимулирующих и иных выплат, критерий их установления работникам муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной, утвержденного постановлением администрации сельского поселения Выкатной от 05 апреля 2018 года № 12-а, премии к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на дату наступления юбилейной даты или праздничного дня, за исключением, в том числе работников, принятых на работу по совместительству.

Таким образом, Положение № 12 от 05 апреля 2018 года не предусматривает ограничений по выплате премии к праздничным дням, профессиональным праздникам для работников-совместителей, тогда как Порядок № 12-а от 05 апреля 2018 года содержит предписание о выплате премий к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам работникам учреждения, за исключением работников-совместителей.

Суд апелляционной инстанции, отказывая в удовлетворении иска, принял во внимание только Порядок № 12а, которым выплата премии совместителям исключена, признав при этом вывод суда первой инстанции о том, что следует руководствоваться при разрешении спора Положением № 12, несостоятельным ввиду того, что данный локальный нормативный акт содержит лишь общие условия оплаты труда работников. Между тем не проверил правильность выводов суда первой инстанции о дискриминационном характере положений Порядка исключающих возможность премирования работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" поселка Выкатной по тому признаку, что они состоят с учреждением в трудовых отношениях на условиях совместительства.

Кроме того, суд апелляционной инстанции, применяя при разрешении спора Порядок № 12-а, не учел, что в приказах о выплате денежного премирования от 20 марта 2018 года № 13/к и от 11 марта 2019 года № 17/к в качестве основания к выплате премии указано постановление администрации сельского поселения Выкатной от 08 апреля 2013 года № 7 "Об оплате труда и стимулирования работников муниципального учреждения культуры сельского поселения Выкатной", которое было отменено постановлением главы № 12 в связи с принятием нового Положения, а в приказах от 19 марта 2020 года № 17/к и от 19 марта 2021 года № 10/к содержится ссылка на Положение № 12. Имеющиеся противоречия относительно применения локального нормативного акта работодателем при премировании работников суд апелляционной инстанции не устранил.

Суд апелляционной инстанции не учел, что работа по совместительству, по общему смыслу закона, не лишает работников-совместителей права на получение соответствующего вознаграждения за труд.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что действующее законодательство гарантирует защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, а также то, что истец поставлен в неравное положение с другими работниками, работа для которых является основной.

Является ошибочным вывод суда апелляционной инстанции и об отказе в удовлетворении требований о взыскании денежной компенсации за просрочку выплаты премии со ссылкой, что материальная ответственность работодателя за невыплату неначисленной, оспариваемой части заработной платы и иных выплат, включая премию, статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрена.

Правила материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, содержатся в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью 1 статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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.

Из анализа приведенной нормы следует, что в случае невыплаты всех сумм, причитающихся работнику, у работодателя возникает обязанность выплатить денежную компенсацию за задержку причитающихся истцу выплат.

С учетом приведенного обжалуемое судебное постановление в силу статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации подлежит отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует разрешить заявленные исковые требования о взыскании премии к профессиональному празднику, процентов за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда, судебных расходов на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2021 года отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.