 Председательствующий: Лебедева О.В.                                                 № 33-1899/2019

            АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

    Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда в составе

председательствующего Чернышевой И.В.,

судей Будылка А.В., Павловой Е.В.,

при секретаре Малых А.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 марта 2019 года дело по апелляционной жалобе Пономарева Дмитрия Игоревича на решение Советского районного суда города Омска от 03 октября 2018 года, которым постановлено:

«В удовлетворении требований Пономарева Дмитрия Игоревича к ПАО «Росбанк» о взыскании задолженности по заработной плате, обязании применить к истцу Положение об оплате труда работников ПАО «Росбанк», Положение о премировании и материальном стимулировании работников ПАО «Росбанк», коллективный договор, иные документы, содержащие сведения о вознаграждении работников ПАО «Росбанк», начиная с 16.03.2017 года, взыскании компенсации за задержку заработной платы, компенсации морального вреда – отказать».

    Заслушав доклад судьи Омского областного суда Чернышевой И.В., судебная коллегия

        У С Т А Н О В И Л А:

Пономарев Д.И. обратился в суд с иском к ПАО «Росбанк», указав, что является инвалидом 3 группы, состоит в трудовых отношениях с ответчиком, выполняя трудовую функцию помощника юриста Банка и помощника специалиста административной группы. В период с 26.09.2017 по 09.06.2018 выполнял обязанности по инвентаризации кредитных досье физических лиц ООО «Речной вокзал» и кредитных досье физических и юридических лиц ООО «Территориальный офис «Омский», однако привлеченные в период с 06.02.2018 по 06.04.2018 к указанной работе сторонние лица получали заработную плату за аналогичную трудовую функцию в большем размере. В период с 09.07.2018 по 27.07.2018 им фактически исполнялись обязанности основного работника на должности специалиста административной группы, за исполнение должностных обязанностей которого ему требовалось выплачивать дополнительное вознаграждение. На него безосновательно работодателем не было распространено Положение о премирование работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности. Указанное, по мнению Пономарева Д.И., свидетельствует о дискриминационном подходе работодателя к равенству прав инвалидов с другими категориями работниками.

С учетом принятых судом уточнений исковых требований просил возложить на ответчика обязанность применить к нему Положение о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности путем внесения изменений, не ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками, с последующим начислением истцу денежных средств в соответствии с вносимыми изменениями за труд и за все время работы в ПАО «Росбанк», присудить в его пользу денежную компенсацию, подлежащую взысканию с ПАО «Росбанк» на случай неисполнения судебного акта, взыскать с ответчика заработную плату за период совмещения профессий (должностей) с 09.07.2018 по 27.07.2018 в размере 23 263 руб. 75 коп., разницу в размере заработной платы иных привлеченных работников и его заработной платой в сумме 21 784 руб. 89 коп., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 2 470 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

    Пономарев Д.И. в судебном заседании уточненные исковые требования поддержал в полном объеме.

    Представитель ПАО «Росбанк» Коляда Н.Ю. в судебном заседании просила отказать в удовлетворении исковых требований.

    Судом постановлено изложенное выше решение.

    В апелляционной жалобе Пономарев Д.И. просит решение суда отменить, указывает на нарушение норм материального и процессуального права, неполные исследование и оценку обстоятельств, имеющих значение для дела. Ссылается на ущемление его трудовых прав в части отнесения работников квотируемых рабочих мест, которым он является, к категории работников, на которых не распространяется действие Положения о премирование работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности.

    В возражениях на апелляционную жалобу представитель ПАО «Росбанк» Коляда Н.Ю. выражает согласие с постановленным решением суда, полагая доводы жалобы необоснованными.

    Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 12.12.2018 решение Советского районного суда города Омска от 03.10.2018 оставлено без изменения, апелляционная жалоба - без удовлетворения.

    Постановлением президиума Омского областного суда от 04.03.2019 апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 12.12.2018 отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Лица, участвующие в деле, о времени и месте слушания дела извещены надлежащим образом, не явившиеся лица о причинах неявки не сообщили об отложении дела слушанием не просили.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав пояснения Пономарева Д.И., представителя ПАО «Росбанк» Коляда Н.Ю., судебная коллегия приходит к следующему.

    Согласно ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

    В соответствии ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса 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.

Судом первой инстанции установлено, следует из материалов дела, что на основании приказа заместителя регионального директора - директора по административным вопросам и персоналу Сибирского филиала ПАО «Росбанк» от 16.03.2017 Пономарев Д.И. с 16.03.2017 был принят на неопределенный срок на основную работу в счет квоты для трудоустройства инвалидов на должность специалиста на квотируемое рабочее место в Операционный офис «Территориальный офис Омский», с испытательным сроком 3 месяца, с тарифной ставкой 7 500 рублей (01.05.2018 дополнительным соглашением к трудовому договору от 16.03.2018 стороны согласовали иной размер должностного оклада Пономарева Д.И. – 12 000 рублей).

Трудовым договором, заключенным между ПАО «Росбанк» и Пономаревым Д.И., предусмотрено, что работодателем могут выплачиваться работнику по результатам его трудовой деятельности премии и иные начисления стимулирующего характера в соответствии с действующими у работодателя локальными нормативными актами (по итогам и/или результатам деятельности работодателя, по результатам продаж, за выполнение проектов, обеспечивших развитие бизнеса работодателя, за реализацию конкретных программ, значительным образом повлиявших на совершенствование систем управления и технологий деятельности работодателя, за выполнение особо важных заданий и поручений руководства работодателя).

Пономареву Д.И. было установлен неполный рабочий день с 10 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин. с перерывом для отдыха и питания с 13 час. 00 мин. до 13 час. 45 мин.

С 31.01.2019 трудовые отношения между истцом и ответчиком прекращены, что подтверждается документами, представленными суду апелляционной инстанции.

Обращаясь в суд с заявленными требованиями Пономарев Д.И. ссылался на то, что в период с 26.09.2017 по 09.06.2018 ему поручена работа по инвентаризации кредитных досье физических лиц ОО «Речной вокзал», формированию и передаче на архивное хранение кредитных досье физических и юридических лиц ОО «Территориальный офис «Омский», а также на то, что в период с 09.07.2018 по 27.07.2018 он совмещал профессию (должность) специалиста Банка с должностью специалиста административной группы Банка.

22.01.2018 ПАО «Росбанк» в лице директора операционного офиса «Территориальный офис Омский» заключены договоры № 7, № 8 и № 9 с Петиной Л.И., Одинцовой Г.Н. и Гуриным В.А. соответственно на выполнение работ по обработке документов и иных материалов Заказчика и сдаче результатов работ Заказчику (инвентаризация досье физических лиц, учет досье физических лиц, каталогизирование, опись, подготовка к направлению на архивное хранение досье физических лиц и иные действия по указанию заказчика). В пунктах 2.1, 1.3 договоров установлена плата за выполнение указанных работ в срок с 23.01.2018 по 06.04.2018 в размере 47 500 рублей (с удержанием НДФЛ).

Судом установлено, не опровергнуто материалами дела исполнение Пономаревым Д.И. в указанный период обязанностей, предусмотренных трудовым договором с фиксированным размером заработной платы. Поскольку Петина Л.И., Одинцова Г.Н. и Гурин В.А. не состояли с ответчиком в трудовых отношениях, а выполняли обязанности, предусмотренные договорами подряда, коллегия судей соглашается с выводами суда первой инстанции о различной правовой природе заработной платы штатного работника и цены выполнения услуг по договору подряда, не усматривает оснований для удовлетворения требований иска о взыскании с ответчика разницы между заработной платой и ценой по договору подряда в сумме 21 784,89 рублей.

Подлежат отклонению указания на неправомерное неприменение районным судом положений Конвенции ООН о правах инвалидов, регламентирующие право на равное вознаграждение за труд равной ценности лиц, работающих как по трудовому, так и по гражданско-правовому договору, поскольку П.Л.И.., О.Г.Н. и Г.В.А. исполняли по указанию заказчика действия по инвентаризации досье физических лиц, учету досье физических лиц, каталогизированию, описи, подготовке к направлению на архивное хранение досье физических лиц, совершение которых в спорный период истцом подтверждения в ходе рассмотрения гражданского дела не нашло.

В обоснование исковых требований Пономарев Д.И. ссылался на исполнение в период с 09.07.2018 по 27.07.2018 обязанностей основного работника на должности специалиста административной группы.

В силу положений ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Трудовым кодексом в ст. 151 предусмотрена устанавливаемая соглашение сторон доплата работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Суд первой инстанции при разрешении требований иска в части взыскания с ответчика заработной платы за период совмещения профессий (должностей) с 09.07.2018 по 27.07.2018 установил отсутствие решения о привлечении истца к исполнению обязанностей специалиста административной группы, дополнительного соглашения к трудовому договору по вопросам возложения на Пономарева Д.И. дополнительных обязанностей и письменного согласия последнего на выполнение дополнительной работы. Порядок определения дополнительного вознаграждения сторонами также не установлен.

Поскольку сторонами по настоящему делу перечисленные обстоятельства не оспорены, судом факт выполнения Пономаревым Д.И. в рассматриваемый период трудовых обязанностей в рамках совмещения профессий (должностей) не установлен, в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ исковой стороной не доказано выполнение в спорный период обязанностей по формированию заявления на возврат исполнительных документов взыскателям на основании их заявлений об отзыве исполнительных документов, проставлению надписей на исполнительных документах о суммах исполнения требований, содержащихся в исполнительных документах, возврату исполнительных документов взыскателям, координации поступающих в Банк телефонных звонков по письменному указанию работодателя, суд правомерно отказал истцу в удовлетворении требований о взыскании с ответчика заработной платы за период совмещения профессий (должностей) с 09.07.2018 по 27.07.2018 в размере 23 263 руб. 75 коп.

Исходя из вышеизложенного, учитывая, что требования истца о взыскании задолженности по заработной плате были оставлены без удовлетворения, судебная коллегия также не усматривает оснований для взыскания с ответчика компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Порядок применения мер поощрения работников в ПАО «Росбанк» регулируются Положением о премировании персонала ОАО АКБ «Росбанк», утвержденным Приказом от 13.05.2011 № 312, и Положением о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, утвержденным Решением Правления ПАО «Росбанк» от 02.08.2018, ранее регулировался Положением о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, утвержденным Решением Правления ПАО «Росбанк» от 02.08.2017.

Действовавшее в период со 02.08.2017 по 01.08.2018 Положение о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, утвержденное Решением Правления ПАО «Росбанк» от 02.08.2017 не устанавливало каких – либо изъятий по субъектному составу, распространялось на работников банка, в том числе занимающих квотируемые рабочие места.

Вместе с тем, указанное премирование не входило и не входит в систему оплаты труда, соответственно выплата указанной премии не является обязанностью работодателя, выплачивается по его усмотрению при определенных обстоятельствах.

При таком положении, оснований для удовлетворения требований истца в части возложения на работодателя обязанности по выплате ему премии за период с 16.03.2017 по 01.08.2018 на основании вышеуказанного положения судебной коллегией не усматривается, решение в указанной части является законным и обоснованным.

В отношении утвержденного Решением Правления ПАО «Росбанк» от 02.08.2018 Положением о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности и требований, заявленных истцом с указанного периода, судебная коллегия приходит к следующему.

В Приложении № 1 к вышеуказанному Положению предусмотрено ограничение его применения к работникам, наименование подразделений которых содержит «Квотируемые рабочие места».

Рассматривая возникший между сторонами трудовой спор в части требований истца о возложении на ответчика обязанности применить к нему Положение о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности путем внесения изменений, не ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками, суд первой инстанции, проанализировав положения трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, нормы ст. ст. 21, 22, 129, 135, 191 ТК РФ, пришел к выводу, что премия является для работника стимулирующей выплатой, условия и порядок начисления которой является прерогативой работодателя, который в данном случае не предусмотрел право работника, занимающего квотируемое место, на премию по результатам выполнения ключевых показателей эффективности. Поскольку порядок премирования истца предусмотрен Положением о премировании персонала ОАО АКБ «Росбанк» суд не усмотрел нарушений трудовых прав истца в указанной части.

С указанными выводами судебная коллегия не может согласиться, поскольку они сделаны с существенным нарушением норм материального права.

В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Данному праву работника в силу абз. 7 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Частью 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ 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 (ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Статья 129 Трудового кодекса РФ 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 ст. 191 Трудового кодекса 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 коллективными договорами или правилами внутреннего распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

По смыслу приведенных норм Трудового кодекса РФ в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает, помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

Таким образом, право работника на выплаты стимулирующего характера определяется работодателем в соответствии с положениями локальных нормативных актов, не противоречащими нормам трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Как было указано выше, истец замещает должность специалиста в Операционном офисе «Территориальный офис Омский» ПАО «Росбанк». Рабочее место, предоставленное истцу, является квотируемым.

В соответствии с п. 2 ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Из изложенного следует, что квотируемое рабочее место — это вакансия, выделяемая работодателем для социально незащищенных категорий граждан, отличающаяся от аналогичной вакансии в организации лишь тем, что на такое место могут претендовать только те граждане, которые отвечают соответствующим условиям.

В ходе судебного разбирательства представитель ответчика Коляда Н.Ю. подтвердила, что истец выполняет функции специалиста банка в административной группе, наряду со специалистом данной группы, должностные обязанности которого, по утверждениям представителя ответчика, значительно шире должностных обязанностей специалиста банка.

В материалы дела истцом представлена должностная инструкция специалиста - квотируемое рабочее место операционный офис «Территориальный офис Омский» Сибирский филиал ПАО «Росбанк», обстоятельства применения которой в ПАО «Росбанк» представителем ответчика в ходе судебного разбирательства оспорены не были.

Согласно содержанию данной должностной инструкции предназначение должности, занимаемой истцом, являлись функционал административной поддержки, включающий в себя документационное обеспечение деятельности подразделения сети, и юридический функционал – подготовка проектов документов, необходимых для участия в суде; подготовка ответов на судебные запросы по делам, находящимся в сопровождении подразделения, и в случаях, предусмотренных нормативными актами банка; оказание консультативно-методической помощи работникам подразделений по вопросам документационного обеспечения в рамках функционала подразделения.

Ответчиком в материалы дела была представлена типовая должностная инструкция специалиста операционного офиса филиала ПАО «Росбанк», утвержденная директором Департамента Центра управления человеческими ресурсами на момент принятия истца на работу. Данная типовая должностная инструкция содержит в себе аналогичные сведения о предназначении и функциях специалиста операционного офиса по направлению деятельности подразделения в части его документационного обеспечения; сведения о юридическом функционале специалиста данная должностная инструкция не содержит.

Таким образом, истцу при приеме на работу была вменена полноценная трудовая функция специалиста, которую он обязался выполнять в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя.

В целях усиления материальной заинтересованности работников ОАО АКБ «Росбанк» в росте прибыльности, достижении запланированных результатов и качественных показателей деятельности, эффективной и своевременной реализации проектных целей в ОАО АКБ «Росбанк» (в настоящее время – ПАО «Росбанк») 13.05.2011 было утверждено Положение о премировании персонала ОАО АКБ «Росбанк», которое предусматривает порядок и условия премирования всего персонала банка.

02.08.2018 в ПАО «Росбанк» утверждено Положение о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, которым предусмотрено ежеквартальное премирование специалистов Административной группы в размере 16 % от суммарного установленного дохода за соответствующий период и годовое премирование в размере 4 % от суммарного установленного дохода за соответствующий период.

Однако в соответствии с Приложением № 1, предусматривающим список отдельных категорий работников, на которых не распространяется действие Положения о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, работники, наименование подразделений которых содержит «Квотируемые рабочие места», лишены права премироваться по результатам выполнения ключевых показателей эффективности.

В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ 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 предусмотренного ст. 372 ТК РФ 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.

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый человек и гражданин 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.

Государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации, определяет Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», который обязывает работодателей в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создавать или выделять рабочие места для их трудоустройства.

Основным принципом государственной политики в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации является недискриминационный подход к осуществлению прав инвалидов и равенство прав инвалидов с другими категориями граждан Российской Федерации, в том числе в сфере реализации права на труд.

По смыслу ч. 1 ст. 191 ТК РФ премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности.

Таким образом, признание за работником права на его поощрение может быть связано только с количественным и качественным показателями его трудовой функции и не может определяться льготной составляющей рабочего места, предоставляемого работодателем в силу закону наименее защищенному слою населения.

При таких обстоятельствах ответчик необоснованно лишил Пономарева Д.И. права на получение указанного вида поощрения, исключительно как работника, занимающего квотируемое рабочее место. Данное усмотрение работодателя с учетом указания приложения, лишает работника, принятого на квотируемое рабочее место, получать выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, в каком бы подразделении он фактически не осуществлял деятельность, что не может не свидетельствовать об ущемлении прав данной категории работников.

В суде апелляционной инстанции представитель ПАО «Росбанк» подтвердила, что истцу за все время работы в ПАО «Росбанк» не производилась выплата премии не по одному из действующих у них Положений о премировании, в том числе Положению о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, утвержденному 02.08.2018.

На основании вышеизложенного судебная коллегия признает подлежащими удовлетворению требования истца о возложении на ПАО «Росбанк» обязанности по применению к Пономареву Д.И. Положения о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, действующее с 02.08.2018.

Вместе с тем, судебная коллегия не находит оснований для возложения на ответчика обязанности по начислению соответствующих премиальных выплат, поскольку их начислению должно предшествовать соответствующее решение работодателя о выплате истцу, либо не выплате истцу соответствующих премий в зависимости от трудовых показателей последнего.

В силу ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку ответчиком допущено нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о наличии оснований для взыскания работнику компенсации морального вреда. Исходя из принципа разумности и справедливости, учитывая длительность и характер нарушенных прав истца, полагает необходимым определить размер компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав истца в соответствии с положениями ст. 237 Трудового кодекса РФ в размере 5 000 руб.

С учетом положений ст.ст. 308.3, 330 Гражданского кодекса РФ разъяснений в п.п. 28, 33 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.03.2016 № 7 «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств» оснований для взыскания с ПАО «Росбанк» денежной компенсации за неисполнение судебного акта в настоящее время не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328 - 330 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Советского районного суда города Омска от 03 октября 2018 года отменить в части отказа в удовлетворении требований Пономарева Дмитрия Игоревича к ПАО «Росбанк» о возложении обязанности по применению к Пономареву Дмитрию Игоревичу Положения о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности от 02.08.2018.

Обязать ПАО «Росбанк» применить к Пономареву Дмитрию Игоревичу Положение о премировании работников ПАО «Росбанк» по результатам выполнения ключевых показателей эффективности с 02.08.2018.

Взыскать с ПАО «Росбанк» в пользу Пономареву Дмитрия Игоревича компенсацию морального вреда в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

В остальной части решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: