МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 8 ноября 2012 г. по делу N 11-26313

Судья: Жолудова Т.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Владимировой Н.Ю.,

судей Семченко А.В., Котовой И.В.,

при секретаре К.Н.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Семченко А.В.,

гражданское дело по апелляционной жалобе Ф. на решение Мещанского районного суда города Москвы от 15 августа 2012 года, которым постановлено:

"В удовлетворении иска Ф. к ООО "Коллиерз Интернешнл Эф.Эм." о взыскании премии, процентов за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда - отказать",

установила:

Ф. обратился в суд с иском к ООО "Коллиерз Интернешнл Эф.Эм." о взыскании премии, процентов за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работал у ответчика в должности директора департамента маркетинга и продаж до 10 апреля 2012 года. Оплата труда состояла из ежемесячного должностного оклада и премий/бонусов, которые являлись составной и обязательной частью заработной платы. При увольнении работодатель не выплатил премию за личные продажи услуг организации по договорам.

В судебное заседание истец, его представитель явились, исковые требования поддержали.

Представители ответчика в судебное заседание явились, возражали против иска.

Суд постановил указанное выше решение, об отмене которого просит истец по доводам апелляционной жалобы.

Судебная коллегия, выслушав истца, его представителя К.Е., проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к следующему.

Согласно статье 330 ГПК 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.

Из материалов дела усматривается, что по трудовому договору от 20 июля 2009 года Ф. принят на работу в ООО "Коллиерз Интернешнл Эф.Эм." на должность начальника отдела маркетинга департамента по развитию бизнеса, с 1 июня 2010 года - директора департамента маркетинга и продаж.

Пунктом 5 трудового договора предусмотрено, что заработная плата по трудовому договору указывается в приложении N 2, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В соответствии с данным приложением оклад истца составил *** рублей на период с 20 июля 2009 года по 19 октября 2009 года. Начиная с 20 октября 2009 года - *** рублей. Предусмотрено предоставление премиальной системы. Бонус выплачивается по результатам фактического заключения сделки (подписания договора) и напрямую зависит от результатов продаж. Размер бонуса составляет одну двенадцатую суммы годового управленческого гонорара Общества.

31 декабря 2010 года стороны заключили соглашение, которым п. 5 трудового договора (приложение N 2) изменен и изложен в новой редакции. Предусмотрено, в том числе, что за выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается должностной оклад в размере *** рублей.

Пунктом 2.2 Положения о премировании сотрудников департамента маркетинга и продаж предусмотрена за личные продажи директором департамента услуг премия/бонус в размере 8,33% от вознаграждения компании по заключенному договору (за 12 мес.).

Предложения по расчету премии/бонуса формирует директор департамента маркетинга и продаж, согласовывает директор департамента управления персоналом и главный бухгалтер, утверждает генеральный директор организации.

В соответствии со 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).

Согласно 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 силу 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.

Отказывая в иске, суд исходил из того, что спорная премия/бонус является выплатой стимулирующего характера, поощрительной по своей природе, не относящейся к обязательной выплате, предусмотренной системой оплаты труда. Условия выплаты премий и ее размер определяются работодателем. Приказов о выплате премий работодателем не издавалось.

Кроме того, для наличия основания к выплате премии необходимо соблюдение экономического критерия в виде получаемой организацией прибыли в результате заключенных договоров. Оценивая представленные доказательства, суд пришел к выводу об отсутствии финансовой возможности, хороших результатов деятельности, получении прибыли, являющихся условием для начисления и выплаты премии.

Судебная коллегия находит указанные выводы суда первой инстанции верными, поскольку они не опровергаются доводами апелляционной жалобы, соответствуют нормам законодательства, регулирующего возникшие правоотношения, и представленным доказательствам.

Довод апелляционной жалобы о том, что заработная плата истца в соответствии с п. 5 трудового договора и приложения N 2 к нему состоит из должностного оклада и премиальной системы является ошибочным, поскольку 31 декабря 2010 года стороны заключили соглашение, которым п. 5 трудового договора (приложение N 2) изложен в новой редакции, условие о премиальной системе исключено.

Таким образом, оснований для отмены или изменения решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Доводы апелляционной жалобы не содержат каких-либо новых обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда первой инстанции или опровергали выводы судебного решения, аналогичны доводам, заявленным в суде первой инстанции, и не могут служить основанием к отмене правильного по существу решения суда по одним только формальным соображениям на основании п. 2 ст. 330 ГПК РФ.

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

определила:

Решение Мещанского районного суда города Москвы от 15 августа 2012 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Ф. - без удовлетворения.