



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 69-КГ17-22

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

27 ноября 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 ноября 2017 г. гражданское дело по иску Липовенко Евгения Анатольевича к публичному акционерному обществу Банк «Югра» о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда и судебных расходов

по кассационной жалобе директора филиала публичного акционерного общества Банк «Югра» в г. Тюмени Забродина В.Г. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 декабря 2016 г., которым решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение о частичном удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения Липовенко Е.А., возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Липовенко Е.А. обратился в суд с иском к публичному акционерному обществу Банк «Югра» (далее – ПАО Банк «Югра», банк) о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований истец указал, что был принят на работу в ПАО Банк «Югра» в качестве главного специалиста отдела аналитических систем департамента банковских технологий на основании трудового договора от 24 июня 2015 г., который расторгнут 26 февраля 2016 г. по соглашению сторон. Согласно трудовому договору должностной оклад был установлен истцу в размере 82 800 руб. Помимо должностного оклада положением «О премировании работников ОАО КБ «Югра», иными локальными актами работодателя была предусмотрена в том числе ежемесячная премия по результатам работы, базовый размер которой согласно пунктам 3.3.2, 6.2.3 Положения об оплате труда и видах выплат, предусмотренных системой оплаты труда в ПАО Банк «Югра», составлял 66,7% от оклада. Этот базовый размер подлежал корректировке с учётом различных коэффициентов. Согласно пункту 6.2.12 Положения об оплате труда и видах выплат, предусмотренных системой оплаты труда в ПАО Банк «Югра», ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени всем работникам, входящим в штат банка, в том числе находящимся на испытательном сроке.

Однако ежемесячная премия с января 2016 г. истцу не выплачивалась.

Липовенко Е.А. полагал, что премия входит в систему оплаты труда, является обязательной выплатой, носящей постоянный характер, в связи с чем просил взыскать с ПАО Банк «Югра» невыплаченную за январь и февраль 2016 г. премию в размере 109 308 руб. 42 коп., проценты за задержку выплаты премии в размере 3 191 руб. 95 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 30 000 руб. и на оформление нотариально удостоверенной доверенности в размере 1 200 руб.

Представитель ПАО Банк «Югра» в суде иск не признал.

Решением Мегионского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 июня 2016 г. в удовлетворении исковых требований Липовенко Е.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа от 13 декабря 2016 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Липовенко Е.А. удовлетворены частично.

С ПАО Банк «Югра» в пользу Липовенко Е.А. взыскана премия в размере 107 693 руб. 82 коп., проценты в размере 3 144 руб. 84 коп., компенсация морального вреда в размере 3 000 руб., судебные расходы в размере 10 000 руб.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе директора филиала ПАО Банк «Югра» в г. Тюмени Забродина В.Г. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения и оставления в силе решения суда первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 2 октября 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Представитель ответчика ПАО Банк «Югра», надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё Липовенко Е.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого апелляционного определения.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что судом апелляционной инстанции при разрешении спора были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Липовенко Е.А. состоял в трудовых отношениях с ПАО Банк «Югра», работал в должности главного специалиста отдела аналитических систем департамента банковских технологий. 24 июня 2015 г. с ним был заключён трудовой договор № 382-ТД.

Согласно пункту 7.1 указанного трудового договора работнику устанавливается должностной оклад в размере 82 800 руб. в месяц согласно

штатному расписанию и выплачивается на основании табеля учёта рабочего времени.

В пункте 7.2 трудового договора было предусмотрено, что помимо должностного оклада работнику также могут быть выплачены другие выплаты, предусмотренные «Положением о премировании работников ОАО АКБ «Югра», «Положением о мотивации персонала ОАО АКБ «Югра», другими локальными нормативными актами банка и действующим законодательством Российской Федерации. Оклад может быть пересмотрен только по письменному соглашению сторон.

В период работы Липовенко Е.А. в ПАО Банк «Югра» действовало Положение об оплате труда и видах выплат, предусмотренных системой оплаты труда в ПАО Банк «Югра» (далее – Положение об оплате труда), утверждённое протоколом Совета директоров ПАО Банк «Югра» от 30 октября 2015 г. № 30.10.15/1, из раздела 3 которого следует, что фонд оплаты труда работников состоит из двух частей: фонда фиксированной части оплаты труда и фонда нефиксированной части оплаты труда, формируемого из базового фонда премирования работников банка и определяемого исходя из численности работников банка, предусмотренной штатным расписанием с учётом планируемых изменений в штатной численности в новом календарном году, размера ежемесячной премии (66,7% от оклада работника и надбавок, гарантированных законодательством) и количества периодов, за которые банк будет осуществлять выплаты в новом календарном году (12 месяцев). Данный фонд является источником для выплаты ежемесячной премии работникам банка.

В соответствии с пунктом 4.1 Положения об оплате труда в банке устанавливается и действует повременно-премиальная система оплаты труда.

Премиальная система вводится в дополнение к повременной системе оплаты труда и обеспечивает формирование переменной (нефиксированной) части заработной платы – стимулирующих выплат, начисление и выплата которых производятся в порядке, установленном Положением об оплате труда (пункт 4.3 Положения об оплате труда).

К стимулирующим выплатам работникам банка пунктом 4.4.3 Положения об оплате труда отнесены ежемесячная премия по результатам работы и единовременные (разовые) премии.

В разделе 6 Положения об оплате труда указано, что стимулирующие выплаты являются нефиксированной частью оплаты труда работника банка и включают в себя следующие виды выплат: ежемесячную премию по результатам работы; единовременные (разовые) премии.

Согласно пункту 6.2.3 Положения об оплате труда базовый размер ежемесячной премии работника, до применения к нему корректировок, приведённых в пунктах 6.2.4 – 6.2.9 названного положения, составляет 66,7 % от должностного оклада работника.

Базовый фонд премирования работников банка, запланированный на отчётный месяц – БФ_инд_план, ежемесячно корректируется на «Коп» –

коэффициент выполнения обобщающего общебанковского показателя ОП (включающего количественные и качественные показатели рисков и эффективности по банку в целом), рассчитанный за отчётный месяц в соответствии с пунктом 1 приложения № 1 (пункт 6.2.4 Положения об оплате труда).

В таблице № 1 приложения № 1 к Положению об оплате труда установлено, что размер коэффициента выполнения обобщающего общебанковского показателя ОП – «Коп» (далее – коэффициент – «Коп») имеет значение от 50 до 100 %.

Пунктами 6.2.14, 6.2.15 Положения об оплате труда определено, что ежемесячная премия выплачивается на основании приказа Председателя Правления в срок до 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начислена премия (за исключением отсроченной части для работников категории «принимающие риски»). В случае, если 15-е число месяца является выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата осуществляется накануне этого дня. Основанием для выплаты ежемесячной премии является надлежащим образом оформленное и согласованное представление о премировании работников банка.

Судом также установлено, что в январе 2016 г. Липовенко Е.А. была начислена и выплачена заработная плата в размере 82 800 руб., в феврале 2016 г. в размере 74 520 руб., ежемесячная премия Липовенко Е.А. за январь и февраль 2016 г. выплачена не была.

24 февраля 2016 г. между ПАО Банк «Югра» и Липовенко Е.А. заключено соглашение о расторжении трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон). Расчёт с истцом произведён, ему выплачена компенсация за неиспользованный отпуск в размере 65 462 руб. 23 коп. и выходное пособие в размере 165 600 руб.

2 апреля 2016 г. Липовенко Е.А. обратился с заявлением к ПАО Банк «Югра» о выплате премии за январь и февраль 2016 г. в размере 66,7 % от ежемесячного размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, в удовлетворении которого банком было отказано со ссылкой на то, что в спорный период размер базового фонда премирования работников банка составил 0 руб.

Разрешая спор и отказывая Липовенко Е.А. в удовлетворении исковых требований о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда и взыскании судебных расходов, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, локального нормативного акта ПАО Банк «Югра» – Положения об оплате труда и видах выплат, предусмотренных системой оплаты труда в ПАО Банк «Югра», и исходил из того, что выплата ежемесячной премии по результатам работы носит стимулирующий характер, зависит от бюджетных ассигнований и финансового состояния банка, условиями трудового договора не установлена обязанность банка ежемесячно выплачивать истцу премию, в связи с чем пришёл к выводу о

том, что выплата стимулирующих надбавок является правом, а не безусловной обязанностью работодателя, а потому отсутствуют основания для возложения на работодателя обязанности по выплате Липовенко Е.А. премии за январь и февраль 2016 г.

Отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя иски требования Липовенко Е.А. о возложении на ПАО Банк «Югра» обязанности по выплате ему премии за январь и февраль 2016 г., суд апелляционной инстанции указал на то, что работнику гарантирована ежемесячная премия по результатам работы, размер которой может быть уменьшен работодателем на коэффициент «Коп», однако работодатель не может произвольно устанавливать размер требуемой истцом премии или не выплачивать её по своему усмотрению.

Суд апелляционной инстанции также сослался на то, что в соответствии с Положением об оплате труда коэффициент «Коп» не может быть менее 50%, следовательно, установление ответчиком в период с января по февраль 2016 г. указанного коэффициента равного 0% для снижения гарантированного Положением об оплате труда базового показателя ежемесячной премии, равного 66,7 % от должностного оклада, неправомерно.

Определяя размер подлежащей взысканию с ПАО Банк «Югра» в пользу Липовенко Е.А. премии за январь и февраль 2016 г. исходя из базового показателя «БФ_инд_план», равного 66,7 % от должностного оклада (пункты 6.2.3, 6.2.4 Положения об оплате труда), суд апелляционной инстанции указал на то, что поскольку ответчиком не представлены доказательства, подтверждающие установление коэффициента «Коп» равным 0 %, то основания для снижения гарантированного Положением об оплате труда названного базового показателя отсутствуют.

В связи с удовлетворением требования истца о взыскании невыплаченной премии за январь и февраль 2016 г. суд апелляционной инстанции признал его требования о взыскании с ответчика процентов за нарушение сроков выплаты премии и о компенсации морального вреда правомерными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном применении и толковании норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относит в том числе обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с абзацем пятым части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации 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 абзаца седьмого части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абзацы первый и второй части 1 статьи 5).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 5 Трудового кодекса 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 (далее – локальные нормативные акты), 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 статьёй 372 названного кодекса порядка учёта 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, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной 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 приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации 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 иными 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.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников и работодателей по поводу наличия задолженности по заработной плате подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, а также условий трудового договора, заключённого между работником и

работодателем, что судом апелляционной инстанции при разрешении настоящего дела принято во внимание не было.

Так, судом апелляционной инстанции не учтено, что в соответствии с разделом 7 трудового договора, заключённого между Липовенко Е.А. и ПАО Банк «Югра», помимо должностного оклада работнику также могут быть выплачены другие выплаты, предусмотренные «Положением о премировании работников Банка» и другими локальными нормативными актами банка и действующим законодательством Российской Федерации.

Таким образом, трудовым договором не предусмотрена и не гарантирована Липовенко Е.А. выплата в обязательном порядке какой-либо премии.

Ежемесячная премия по результатам работы в ПАО Банк «Югра» является стимулирующей выплатой, порядок её начисления и выплаты предусмотрен локальным нормативным актом банка – Положением об оплате труда, согласно пункту 4.4.3 и разделу 6 которого выплата премии зависит от результата работы банка и производится на основании приказа Председателя Правления банка о выплате такой премии.

В Положении об оплате труда отсутствует норма о том, что ежемесячная премия является обязательной частью заработной платы и гарантированной выплатой.

Гарантированные выплаты установлены пунктом 4.4.1 Положения об оплате труда, к которым в том числе отнесены доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки), доплата за сверхурочную работу, доплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата учебного отпуска, выходное пособие при сокращении работника, пособие по временной нетрудоспособности. Ежемесячная премия по результатам работы в составе гарантированных выплат не поименована.

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о том, что работнику гарантирована ежемесячная премия по результатам работы, размер которой может быть лишь уменьшен работодателем на коэффициент «Коп», основан на ошибочном толковании норм трудового законодательства и локального нормативного акта ОАО Банк «Югра», устанавливающих, что премия относится к стимулирующим выплатам, не входит в состав обязательной части заработной платы, её выплата производится в порядке, на условиях и в размерах, которые предусмотрены в трудовом договоре и локальных нормативных актах работодателя, и является правом, а не обязанностью работодателя.

Судом апелляционной инстанции также не было учтено, что в соответствии с нормами статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации премия является одним из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учётом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку работодателем выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, в том числе результатов экономической деятельности самой

организации. Трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, а лишь предусматривает, что такие выплаты входят в систему оплаты труда, а условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции в нарушение статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не применил к спорным отношениям сторон положения локального нормативного акта (Положения об оплате труда и видах выплат, предусмотренных системой оплаты труда в ПАО Банк «Югра», утверждённого протоколом Совета директоров ПАО Банк «Югра» от 30 октября 2015 г. № 30.10.15/1), вследствие этого не установил имеющие значение для правильного разрешения спора обстоятельства, касающиеся правовой природы спорной выплаты.

Судом апелляционной инстанции при разрешении спора также были допущены существенные нарушения норм процессуального права.

С учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции должен при рассмотрении дела руководствоваться в том числе нормами главы 16 названного кодекса о решении суда.

Решение суда должно быть законным и обоснованным (часть 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Частью 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации установлено, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства и законы, которыми руководствовался суд.

Согласно разъяснениям, изложенным в пунктах 2, 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении», решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59–61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

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.

Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле. Суд вправе предложить им представить дополнительные доказательства. В случае, если представление необходимых доказательств для этих лиц затруднительно, суд по их ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Таким образом, выявление и собирание доказательств по делу является деятельностью не только лиц, участвующих в деле, но и суда, в обязанность которого входит установление того, какие доказательства могут подтвердить или опровергнуть факты, входящие в предмет доказывания. В случае недостаточности доказательств для вынесения законного и обоснованного решения суд вправе предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные доказательства.

Отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя исковые требования Липовенко Е.А. о выплате ему премии за январь и февраль 2016 г. из расчёта базового показателя «БФ_инд_план», равного 66,7% от должностного оклада (пункты 6.2.3, 6.2.4 Положения об оплате труда), суд апелляционной инстанции положения приведённых норм процессуального права не учёл и не принял во внимание, что обоснованным признаётся судебное решение, в котором всесторонне и полно установлены все юридически значимые для дела факты, подтверждённые доказательствами, а сами выводы суда соответствуют обстоятельствам дела.

Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции», если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 1 части 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и истребовании таких доказательств.

Делая вывод о том, что суд первой инстанции неправильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, касающиеся порядка определения размера ежемесячной премии, корректируемой на коэффициент «Коп», суд апелляционной инстанции в нарушение приведённых норм процессуального права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению данные обстоятельства, связанные с размером коэффициента «Коп», от которого зависит размер премии, и порядком его установления в

ПАО Банк «Югра» в спорный период (январь, февраль 2016 г.), не установил, не поставил на обсуждение сторон спора вопрос о размере данного коэффициента в январе и феврале 2016 г. и не предложил сторонам для установления данного обстоятельства представить дополнительные доказательства, неправомерно отказав ПАО Банк «Югра» в приобщении и исследовании доказательств, подтверждающих установление размера коэффициента «Коп» в спорный период (изменений № 1 в Положение об оплате труда, утверждённых протоколом Совета директоров ПАО Банк «Югра» от 12 февраля 2016 г. № 12.02.16/1, выписки из протокола заседания Совета директоров ПАО Банк «Югра» от 12 февраля 2016 г. № 12.02.16/1).

Учитывая изложенное, обжалуемое судебное постановление нельзя признать законным, оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанного судебного постановления и направления дела на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное, установить юридически значимые обстоятельства и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 декабря 2016 г. отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Председательствующий

Судьи