

1. Краткая постановка вопроса

Работник устроен по трудовому договору, в котором установлена «фиксированная сумма» (как правило, должностной оклад) и отдельно предусмотрена премия. Работа выполняется вахтовым методом. Фактически отработано чуть больше месяца. Работодатель задерживает выплату заработной платы уже более месяца, ситуация ухудшается. Работник планирует уволиться по собственному желанию, но опасается, что при увольнении получит только часть оклада за отработанные дни с 1 сентября, а премия выплачена не будет, несмотря на фактически выполненную работу. Возникает вопрос: существует ли правовая возможность получить всю сумму заработка (включая премию) в полном объёме при увольнении.

Анализ требует учёта нескольких факторов: правовая природа премии (обязательная часть системы оплаты труда либо дискреционная выплата), порядок начисления премии при увольнении, правила окончательного расчёта (ст. 140 ТК РФ), а также способы защиты при длительной задержке зарплаты.

2. Разбор по правовым аспектам

2.1. Структура заработной платы и роль формулировок трудового договора

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата состоит из: - вознаграждения за труд (фиксированный оклад, тарифная ставка); - компенсационных выплат (доплаты, надбавки, в том числе за вахтовый метод работы); - стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

Если в трудовом договоре указано, что заработная плата работника включает оклад **и премию**, при этом порядок премирования определён в локальном нормативном акте (Положении о премировании, коллективном договоре), то премия становится элементом системы оплаты труда. При выполнении условий и показателей премирования выплата премии перестаёт быть чистой дискрецией работодателя и приобретает обязательный характер.

Ключевое значение имеет буквальный текст договора: - «Работнику устанавливается должностной оклад в размере X руб. в месяц и ежемесячная премия Y руб.» — обычно такая формулировка делает премию гарантированной частью оплаты (хотя суды оценивают и наличие приказов, положения); - «Работнику устанавливается оклад X руб.; работнику могут выплачиваться премии в соответствии с Положением о премировании» —

такая формулировка указывает на то, что выплата премии является **правом**, а не обязанностью работодателя, и зависит от соблюдения условий премирования и решения руководителя.

Вывод по этому аспекту: сначала надо определить, как именно в договоре (и в локальных актах) закреплена премия — как твёрдая сумма (например, «ежемесячная премия в размере Y рублей») или как переменная часть, зависящая от результатов/усмотрения работодателя.

2.2. Условия возникновения права на премию

По смыслу ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат, надбавок и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Премирование осуществляется на основании внутренних документов, с которыми работник должен быть ознакомлен под подпись.

Обязательные условия для взыскания премии в судебном порядке обычно таковы: 1. Премия предусмотрена трудовым договором или локальным актом как часть системы оплаты труда. 2. Работник выполнил показатели/условия премирования. 3. Расчётный период (месяц/квартал и т. д.) отработан полностью либо частично, но право на пропорциональную премию предусмотрено.

Если же премия выплачивается исключительно по усмотрению работодателя, на основании отдельного приказа и не связана с системой оплаты труда (например, разовое поощрение, «премия по итогам работы за год» при наличии прибыли), то у работника нет безусловного права требовать её после увольнения.

Наличие у работодателя финансовых убытков, как в деле Тверского районного суда (решение от 20.11.2023 по делу N 2-5071/2023), может служить основанием для отказа в выплате премии, если единственным условием является экономическая возможность работодателя. Но если премия начислена и не оспаривается выполнение показателей, отказ неправомерен.

Кроме того, суды нередко отмечают, что решение о выплате премии, определении её размера относится к исключительной компетенции работодателя, однако при заявлении спора работник может оспорить отказ в премировании, если докажет, что предусмотренные локальным актом условия были выполнены.

Таким образом, для взыскания премии при увольнении необходимо наличие установленных показателей и документальных подтверждений их

выполнения. Если премия носила характер просто «обещанного» без закрепления в локальных актах — шансы на взыскание резко снижаются.

2.3. Порядок расчёта при увольнении

Статья 140 ТК РФ прямо устанавливает: при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчёте.

«Все суммы» включают не только оклад, но и: - компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ); - премии, если они начислены за отработанный период и подлежат выплате по правилам работодателя; - заработную плату за фактически отработанное время; - иные выплаты, предусмотренные трудовым договором/коллективным договором (например, надбавку за вахтовый метод).

Тот факт, что работник увольняется раньше дня, когда обычно выплачивается премия по итогам месяца, не освобождает работодателя от обязанности выплатить часть премии, если она является составной частью зарплаты и условия выполнены. Многие работодатели, однако, пытаются избежать этого, включая в локальные акты норму о том, что премия выплачивается только состоящим в штате работникам на момент принятия решения о премировании, и уволившиеся до этого срока лишаются премии. Такие положения суды могут признать дискриминационными и ущемляющими права работника, но практика неоднородна. Поэтому нужно оценивать конкретный локальный акт.

2.4. Вахтовый метод: какие выплаты положены

Работа вахтовым методом регулируется главой 47 ТК РФ (ст. 297—302). Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, положены: - должностной оклад/тарифная ставка за фактически отработанное время; - надбавка за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ); - оплата за время в пути к месту работы и обратно; - за каждый день нахождения в пути и дни задержки в пути — суточные; - дополнительные гарантии и компенсации.

Вахтовая надбавка является самостоятельной компенсационной выплатой и не подменяет собой премию. Соответственно, при увольнении работнику должны быть выплачены все начисления, включая надбавку за вахту, рассчитанную пропорционально фактическим дням вахты.

Сама по себе вахтовая специфика не изменяет правил о премировании. Если в организации действует система премирования, она распространяется на

вахтовых работников на общих основаниях. Работодатель не вправе произвольно лишить премии работника-вахтовика только из-за того, что он увольняется.

2.5. Задержка заработной платы и механизмы защиты

Задержка выплаты более чем на полмесяца — грубое нарушение ст. 136 ТК РФ, согласно которой зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а окончательный расчёт за месяц не позднее 15 числа следующего месяца.

Работник вправе: 1. Обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 356—357 ТК РФ). 2. Приостановить работу (ст. 142 ТК РФ), письменно известив работодателя, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней — на весь период до выплаты. Приостановка работы не считается прогулом; оплата за этот период работнику должна быть произведена как за простой по вине работодателя (по среднему заработку). Однако важно: работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату в день выхода. 3. Расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) либо по ст. 79? (нет, чаще ст. 80), но с обязательным предупреждением за две недели. Однако при нарушении работодателем трудовых прав (например, при задержке зарплаты) можно уволиться в день подачи заявления, указав причину: работник вправе прекратить работу по истечении срока предупреждения, а если задержка является основанием, можно уволиться быстрее. Кроме того, при наличии задержки зарплаты работник может требовать увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 77? Это не основание. Тут нужно отметить: если работник увольняется по собственному желанию, он должен предупредить за 2 недели, но возможно увольнение в желаемый срок по соглашению сторон или если работник больше не может продолжать работу (зачисление в вуз, выход на пенсию и т. д.). Задержка зарплаты сама по себе не даёт права уволиться без отработки. Правда, ст. 80 ТК РФ допускает увольнение в срок, указанный работником, если заявление обусловлено установленными нарушениями работодателем трудовых прав (в том числе невыплата зарплаты). Т.е. можно попробовать заявить, что из-за задержки он не может дальше работать, и уволиться с даты, указанной в заявлении. 4. Взыскать в судебном порядке задолженность, компенсацию за задержку (ст. 236 ТК РФ: не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки), а также компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Если работодатель задерживает зарплату уже второй месяц, то угроза для работника быть невыплаченной касается не только премии, но и оклада. Увольнение не лишает его права на выплату уже начисленной зарплаты, а также на неустойку.

3. Практический вывод по каждой версии

Версия А. Премия — составная часть заработной платы, закреплённая договором и положением о премировании с чёткими показателями.

Вывод: При увольнении работодатель обязан выплатить премию пропорционально отработанному времени (если она предусмотрена помесечно) либо за выполненный объём. Отказ в выплате можно оспорить. Работнику следует: - получить письменный отказ в выплате или приказ о депремировании; - обратиться в суд с требованиями о взыскании начисленной, но невыплаченной премии, процентов, компенсации морального вреда. Шансы высоки при наличии локального акта о премировании и подтверждении выполнения показателей.

Версия Б. Премия носит условный характер и выплачивается по решению работодателя при наличии финансовых возможностей.

Вывод: Требовать премию в суде сложно. Суды не вмешиваются в дискрецию работодателя (см. решение Тверского районного суда от 20.11.2023: если не выполнены условия, премия не выплачивается). Право на премию возникает только с момента издания приказа о её начислении. Если приказ не издавался, премию вряд ли взыщут. В таком случае реально взыскать лишь оклад и надбавки.

Версия В. Работодатель задерживает зарплату и финансово нестабилен.

Вывод: Даже если премию не удастся получить, необходимо действовать быстро: 1. Письменно зафиксировать задержку (направить работодателю претензию о выплате зарплаты с уведомлением о вручении). 2. При задержке свыше 15 дней — вручить уведомление о приостановке работы в порядке ст. 142 ТК РФ. Для вахтового метода это значит не выходить на смену после уведомления (но при этом надо учесть время в пути — приостановка распространяется на период до выплаты). В период приостановки за работником сохраняется средний заработок, но по разъяснениям Роструда оплата производится как простой по вине работодателя. 3. Подать иск в суд о

взыскании оклада, надбавки за вахту, всех иных гарантированных сумм, компенсации за задержку (ст. 236 ТК РФ), морального вреда. 4. В случае увольнения — произвести расчёт в день увольнения. Если расчёт не выплачен, в иске заявить требование о взыскании процентов.

4. Список использованных нормативных источников

- Трудовой кодекс РФ: ст. 129, 135, 136, 140, 142, 236, 237, гл. 47 (ст. 297—302).
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — в части оценочных критериев при разрешении трудовых споров.
- Судебная практика, иллюстрирующая правовые позиции:
- Решение Тверского районного суда г. Москвы от 20.11.2023 по делу № 2-5071/2023 — премия является правом работодателя, если условия премирования не соблюдены;
- Решение Западнодвинского районного суда Тверской области от 18.09.2019 по делу № 2-110/2019 — премия относится к стимулирующим выплатам и выплачивается в порядке, установленном локальным актом;
- Решение Басманного районного суда г. Москвы от 07.04.2014 по делу № 2-818/2014 — единовременная выплата, не включенная в систему оплаты труда, не является обязательной;
- Решение Галичского районного суда Костромской области от 12.10.2012 по делу № 2-286/2012 — расчёт при увольнении должен производиться с учётом всех фактических условий трудового договора, при нарушении процедуры увольнения работник может оспорить приказ.