

Премии 3/36/24

На многих предприятиях лето – это время оценки результативности сотрудников, что в случае успеха приводит к радостным новостям о повышении в должности и выплате премий. Однако выплата премий связана с вопросом свободы действий работодателя (РД) в данном процессе.

Выплата премий – не обязанность, а выбор РД. В разработке и практическом применении системы премирования необходимо учитывать ряд предварительных условий. В судебной практике¹ сказано, что премия считается признательностью работнику за хороший и примерный труд, поэтому РД может самостоятельно определять размер премии. В то же время такое право РД принимать решения не следует истолковывать как одностороннюю возможность РД непоследовательно и без юридических оснований распоряжаться аспектом оплаты.

Нормативное регулирование определяет рамки действий

Статья 62 закона «О труде» предусматривает, что организация оплаты труда на предприятии включает в себя систему премий. Акцент на системе особенно важен, чтобы избежать существенных рисков, которые предприятия по оказанию юридической помощи выявляют довольно часто. В частности, система премий должна быть оговорена в документации РД.

Данное условие желательно включить в правила внутреннего распорядка предприятия, или, что еще лучше, – в отдельное положение или политику выплаты премий. Если порядок премирования предусмотрен трудовым договором, РД ограничивает себя в возможностях его изменить, поскольку, согласно статье 97 закона «О труде», изменения в трудовой договор вносятся только посредством заключения двустороннего письменного соглашения.

Хотя нормативное регулирование документального закрепления системы премий этого прямо не предусматривает, все же не рекомендуется выплачивать премии в индивидуальных случаях, например, подготавливая адресованное конкретному работнику распоряжение РД. По сути, система премирования должна обеспечивать не только фиксированный порядок и бухгалтерское основание выплаты премий, но и равные возможности работников получать премии, а также прозрачные и объективные критерии их выплаты. Если РД их не обеспечивает, это создает риск неравенства оплаты, которая запрещена частью первой статьи 60 закона «О труде».

От общих рамок – к объективному ядру

Предварительным условием объективности является объективный порядок оценки работников. Оценка результативности работника в первую очередь должна опираться на количественные данные, например, у работников сферы продаж – на объем проданных товаров. Оценка, основанная на качественных данных, будет более субъективной и рискованной в юридическом плане, однако ее тоже можно сформулировать объективно, например, количество качественно обслуженных клиентов – это данные, которые можно подтвердить отзывами клиентов, самооценкой работника, оценкой руководителя и др.

Также условиям выплаты премий придает объективность детальный порядок исключений. Зачастую в правилах РД не указаны исключительные случаи, в которых премия не выплачивается, однако важно определить работников, имеющих право претендовать на премии. Работников можно разделить на группы разными способами – важнейшими могут быть следующие:

- а. по выполняемой работе, например работникам администрации премии не выплачиваются – они полагаются только работникам производства;²
- б. по статусу трудоустройства, например работник, уволившийся до определенной даты (например, ежегодного процесса оценки), не имеет права получить премию.

Случаи, в которых премия работнику не полагается, оценивались и в судебной практике. Суд постановил, что лицо, получившее дисциплинарное взыскание, может лишиться права на вознаграждение в дальнейшем.³ Право на выплату премии может зависеть и от того, находится ли сотрудница на работе или в отпуске по случаю материнства.⁴ Дополнительно необходимо оценить, не сделал ли РД отдельное волеизъявление (например, по электронной почте обещал конкретному работнику выплатить премию независимо от оценки), тем самым в порядке исключения обойдя закрепленный в документах порядок, что может вызвать дополнительные риски.

Поскольку выше приводятся лишь несколько теоретических примеров из сотен встречающихся на практике, исключения следует как можно шире разъяснить во внутреннем документе предприятия, и не следует полагаться на то, что факт невыплаты премий всегда можно будет обосновать нормативными актами или интерпретацией юристов.

Возможно, за небрежность придется заплатить

У работников, на которых не будет распространяться понятный порядок выплат, могут возникнуть требования к РД. Даже будучи необоснованными, эти требования создают дополнительное административное бремя и расходуют ресурсы, что можно предотвратить, введя в действие недвусмысленное положение о выплате премий.

Если премии несправедливы, это рано или поздно обнаружится, когда вступит в силу Директива о равенстве оплаты № 2023/970, которая предусматривает обязанность оценить системы оплаты, в том числе плавающую часть вознаграждения (премии и надбавки). Последствиями неупорядоченного премиального вопроса могут быть как юридические риски (административные взыскания и судебные разбирательства), так и финансовые риски (выплата компенсаций и расходы на ведение споров/судебный процесс), поэтому условия системы премирования должны быть подробно закреплены в документации предприятия.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что систему премирования можно считать успешно внедренной, а юридические риски – существенно ограниченными, если РД может обоснованно утверждать, что система премирования:

- а. закреплена во внутренней документации предприятия;
- б. распространяется на всех работников (или сопоставимые группы работников);
- с. обоснована объективным и прозрачным порядком оценки работников;
- д. содержит подробные условия исключительных случаев невыплаты премий.

¹ Решение Департамента по гражданским делам Верховного суда от 7 апреля 2010 г. по делу №. СКК-91.

² Хотя такое разделение может быть определено, работодатель должен оценить, не следует ли выплачивать премии всем категориям работников, даже если это будет означать дополнительную административную нагрузку и разные процедуры оценки для каждой категории.

³ Решение Департамента по гражданским делам Верховного суда от 9 марта 2011 г. по делу №. СКК-281/2011.

⁴ Решение СЕС по делу C-333/97, Сюзанна Льюэн против Лотара Денда, параграф 26, Отчеты Европейского суда, 1999 г., стр.

I-07243, см. также «Прецедентное право СЕС в области трудового права», 2011 г. Автор: Др. Юр. Кристина Дюпате. Латвийский союз свободных профсоюзов, стр. 42.