

**Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 08 декабря 2025 г. по делу N 8Г-20589/2025[88-20659/2025]**

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего судьи Козловой Е.В, судей Лебедева А.А, Акуловой Е.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Горшкова А.А, Кошарского Я.А, Зобовой Е.В, Сениной Н.А, Батыровой Г.Б, Тилку Т.В, Патюпиной В.А, Партола В.И, Моисеевой О.В, Шкурдаловой С.В, Мерцаловой А.В, Яковлевой А.В, Траскунова В.А, Фроловой И.А, Иванова Д.С, Самохина А.А, Лесных М.И, Паздниковой Е.В, Паздникова А.И, Пушкина А.Ф, Степанова Ю.В, Криулиной В.Ю, Абдырахманова Д.К, Ивановой Н.А, Клименковой В.В, Никитина А.В, Сафропинской В.А, Синоверской Е.А, Орловой В.С, Еськовой Н.А, Ковалевой Е.С, Масловой В.И, Дмитриевой И.А, Куликова А.М, Дорофеевой Т.А, Секачевой Н.Н, Степановой В.С, Петрова Р.С, Способиной Л.П, Тур Д.М, Губского Д.И, Федоровой А.А, Лозовского Я.А, Щербакова П.Н, Комлевой Ю.И, Монина И.Ю, Сазанович Н.В, Буренковой О.Н, Шатый С.Ю, Белоусова А.В, Шматова М.Ю, Иванова А.С, Блажиевской Е.В, Костлыга А.М, Кулешова Н.С, Кизилова П.П, Краснова С.А, Сенькина М.А, Гаева Г.Н, Розанова Д.Е, Гяч П.К, Поршнева Д.Е. к публичному акционерному обществу Судостроительный завод "Северная верфь" о защите трудовых прав, по кассационной жалобе Горшкова А.А, Кошарского Я.А, Зобовой Е.В, Сениной Н.А, Батыровой Г.Б, Тилку Т.В, Патюпиной В.А, Партола В.И, Моисеевой О.В, Шкурдаловой С.Н, Мерцаловой А.В, Яковлевой А.В, Траскунова В.А, Фроловой И.А, Иванова Д.С, Самохина А.А, Лесных М.И, Паздниковой Е.В, Паздникова А.И, Пушкина А.Ф, Степанова Ю.В, Криулиной В.Ю, Абдырахманова Д.К, Ивановой Н.А, Клименковой В.В, Никитина А.В, Сафропинской В.А, Синоверской Е.А, Орловой В.С, Еськовой Н.А, Ковалевой Е.С, Масловой В.И, Дмитриевой И.А, Куликова А.М, Дорофеевой Т.А, Секачевой Н.Н, Степановой В.С, Петрова Р.С, Способиной Л.П, Тур Д.М, Губского Д.И, Федоровой А.А, Лозовского Я.А, Щербакова П.Н, Комлевой Ю.И, Монина И.Ю, Сазанович Н.В, Шатый С.Е, Белоусова А.В, Шматова М.Ю, Иванова А.С, Блажиевской Е.В, Костлыга А.М, Кулешова Н.С, Кизилова П.П, Краснова С.А, Сенькина М.А, Гаева Г.Н, Розанова Д.Е, Гяч П.К, Поршнева Д.Е. на решение Кировского районного суда

Санкт-Петербурга от 5 ноября 2024 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 июля 2025 года.

Заслушав доклад судьи Лебедева А.А, пояснения представителя истцов ФИО75, представителя Поршнева Д.Е. - ФИО71, поддержавших доводы кассационной жалобы, представителей публичного акционерного общества Судостроительный завод "Северная верфь" - ФИО72 и ФИО73, возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

**УСТАНОВИЛА:**

истцы обратились в суд с иском к ПАО Судостроительный завод "Северная верфь", о признании пункта 3.2 приказа от 27 декабря 2023 года N "О премировании работников завода за выполнение производственных задач в 2023 году" в части не подлежащих премированию работников, отсутствующих на рабочем месте более 29 календарных дней (за исключением дней очередного отпуска) незаконным, отмене приказа, исключении истцов из Приложении 2 к указанному приказу; просили обязать ответчика начислить и выплатить истцам премию за выполнение производственных задач в 2023 году в размере 0,8 от среднемесячного заработка.

В обоснование требований истцы указали, что они состоят в трудовых отношениях с ответчиком, с оспариваемым приказом, в указанной части, не согласны, считают его незаконным и не обоснованным, противоречащим нормам действующего законодательства, полагают, что к ним применена дискриминация. Отсутствие истцов на рабочем месте имело место исключительно по уважительным причинам. В течение 2023 года они исполняли свои трудовые функции в полном объеме и без нареканий. Оснований для лишения премии не имелось.

Решением Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 5 ноября 2024 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 июля 2025 года, в удовлетворении иска отказано.

В кассационной жалобе заявили ставят вопрос об отмене указанных судебных постановлений как незаконных.

О времени и месте рассмотрения дела лица, участвующие в деле, извещены надлежащим образом путем направления почтового извещения, сведения о движении жалобы размещены на сайте суда в сети "Интернет", в связи с чем на основании [пункта 5 статьи 379.5 ГПК РФ](#) дело рассмотрено в отсутствие не явившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в кассационной жалобе, судебная коллегия не находит оснований для их удовлетворения.

Согласно [статье 379.7](#) ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких нарушений при разрешении дела нижестоящими судебными инстанциями не допущено.

Судом установлено и подтверждено материалами дела, что истцы в спорный период были работниками различных подразделений (цехов, отделов) ПАО Судостроительный завод "Северная верфь".

27 декабря 2023 года генеральным директором ПАО Судостроительный завод "Северная верфь" издан приказ № "О премировании работников завода за выполнение производственных задач в 2023 году", на основании которого за успешное выполнение производственных задач в 2023 году, включающих в себя: проведение заводских ходовых испытаний, государственных испытаний и сдачу заказа зав. N, проведение заводских ходовых испытаний заказов зав. N и зав. N, приказано премировать работников завода в размере 0,8 от среднемесячного заработка (пункт 1 приказа); за особый вклад в строительство заказа зав. N, зав. N, зав. N, премировать специалистов завода в соответствии с Приложением 1 (пункт 2 приказа).

Пунктом 3 указанного приказа определены категории работников не подлежащих премированию: работники, приятые позднее 31 марта 2023 года, работники, уволенные в период с 1 января 2023 года по 31 декабря 2023 года (вне зависимости от причины увольнения), работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, временные работники и совместители (пункт 3.1 приказа); работники, у которых имеется дисциплинарное взыскание на дату издания настоящего приказа, а также работники, отсутствовавшие на рабочем месте более 29 календарных дней (за исключением дней очередного отпуска) (Приложение N 2).

Ответчиком представлен расчет дней отсутствия на работе истцов, из которого усматриваются периоды их отсутствия на работе по нетрудоспособности, по периодам обучения (в т.ч. дополнительные отпуска, не установленные трудовым договором), по отпускам без сохранения заработной платы (за свой счет), прогулы, неявки по невыясненным причинам (от 31 у ФИО43 до 102 дней у ФИО78 В.С. и 120 дней у ФИО31). Период отсутствия ФИО56 свыше 29 дней (54) связан в том числе с его увольнением. В расчет не включено отсутствие в дни отпуска и дополнительного отпуска, установленного трудовым договором, дни обучения по поручению работодателя, периоды повышения квалификации с отрывом от производства, донорские дни, и дни периодов нетрудоспособности, не превышающие 29 дней.

Из трудовых договоров (и дополнительных соглашений к трудовым договорам) каждого из истцов усматривается, что в условия оплаты труда включаются: за фактический выполненный объем работ по действующим нормативам и тарифным ставкам/по установленной часовой тарифной ставке/пропорционально отработанному времени/по индивидуальному соглашению. Другие доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, компенсации производятся в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Правилами трудового внутреннего распорядка, приказами генерального директора, Положениями об оплате труда и материального стимулирования, а также другими локальными нормативными актами. Договорами также предусмотрено наличие/отсутствие дополнительных отпусков.

Приказом генерального директора Общества от 6 июля 2022 года № "Об утверждении и введении в действие единой унифицированной системы оплаты труда работников ПАО" утверждены и введены в действие: Положение об оплате труда работников, Положение об оперативном премировании, Положение об аккордной системе платы труда.

Пунктом 10 Положения об оплате труда работников установлено, что гарантированным уровнем заработной платы для всех работников является оклад, соответствующий должности/профессии, грейду и внутргрейдовой зоне и индексирующая выплата (в случае ее применения при индексации заработных плат), начисляемые на основании данных табеля учета рабочего времени за фактически отработанное время.

Структура заработной платы состоит из элементов (по категориям персонала): 1. постоянная часть (оклад, индексирующая выплата) и условно-постоянная часть, которая кроме указанного включает компенсационные выплаты, надбавки; 2. переменная часть: стимулирующие выплаты, премии в т.ч. годовая.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, пришел к выводу, что

спорная премия не является гарантированной частью заработной платы истцов, а является переменной частью заработной платы, которая зависит от добросовестного и эффективного труда, ее выплата является прерогативой работодателя, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

При этом судом отмечено, что доказательств того, что в 2023 году заболевания кого либо из истцов имели место в связи с выполнением трудовых обязанностей, как это указано в иске, а также доказательств того, что в период отсутствия на работе, послуживший основанием для лишения премии, включен период обучения, на которое кто-либо из истцов направлен по поручению руководства, в материалах дела отсутствуют.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Суд апелляционной инстанции указал, что согласно Положению об оплате труда работников ПАО Судостроительный завод "Северная верфь", в Обществе установлены три вида премии: премия на наставничество, которая является разовым поощрением работников за наставничество по итогам подготовки наставляемого; премия за выполнение особо важного задания (работы), которая является инструментом поощрения особо отличившихся работников общества, и может выплачиваться всем работникам общества за исключением единоличного исполнительного органа; годовая премия, которая может выплачиваться работникам в зависимости от результатов деятельности общества за календарный год.

Как установлено судом, выплата вышеуказанных единовременных премий осуществляется на основании приказа исполнительного органа работодателя и в силу положений трудового законодательства является правом работодателя, а не его обязанностью.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что спорная премия не является годовой премией, которая подлежит выплате всем работникам, а по существу является премией за выполнение особо важного задания в части успешного завершения и сдачи заказа зав. N, проведение заводских ходовых испытаний заказов зав. N и зав. N. При этом особо отличившиеся работники при выполнении указанных заказов были поименованы в отдельном приложении N 1 к указанному приказу с установлением индивидуального размера премии, в зависимости от личного вклада в выполнение заказов.

При этом предусмотренная Положением об оплате труда годовая премия по итогам работы общества за 2023 года была выплачена всем истцам в установленные сроки, что подтверждается представленными в суд апелляционной инстанции приказом ответчика от 16 августа 2024 года N "О выплате годовой премии за 2023 год", списком работников на получение годовой премии по указанному приказу, расчетными листками на имя истцов, принятыми судом апелляционной инстанции в качестве новых доказательств на основании разъяснений, изложенных в пункте 43 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 года N "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции".

Судебная коллегия Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что при вынесении обжалуемых судебных постановлений не было допущено нарушений норм права и оснований для отмены судебных постановлений не имеется. Судами верно применены положения законодательства, регулирующие спорные правоотношения.

Из материалов дела видно, что обстоятельства дела установлены судами на основе надлежащей оценки всех представленных доказательств, имеющих правовое значение для данного дела, в их совокупности, изложенные в оспариваемых судебных актах выводы, соответствуют обстоятельствам дела. Собранные по делу доказательства соответствуют правилам относимости и допустимости. Бремя доказывания юридически значимых обстоятельств между сторонами распределено правильно.

Согласно [статье 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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 соответствии со [статьей 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Таким образом, заработка 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.

Вопреки доводам кассационной жалобы, вышеизложенные нормы материального права при разрешении настоящего спора судами применены верно.

Установив, что гарантированным уровнем заработной платы в Обществе является оклад и индексирующая выплата, начисляемые на основании табеля рабочего времени, при этом премии являются мерой поощрения за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя, суды пришли к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении иска.

Доводы кассационной жалобы о том, что премия подлежит выплате всем работникам за выполнение особо важного задания, являлись предметом рассмотрения судов и были обоснованно отклонены, поскольку Положением об оплате труда работников ПАО Судостроительный завод "Северная верфь" выплата указанной премии отнесена исключительно к компетенции работодателя, зависит от выполнения Обществом обязательств перед третьими лицами, выплачивается за выполнение работником трудовых функций и достижений. Спорная премия не является гарантированной выплатой, а является поощрительной, стимулирующей необязательной выплатой.

Вопреки доводам кассационной жалобы признаков дискриминации, перечисленных в [статье 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в действиях работодателя по отношению к истцам в ходе рассмотрения дела, не установлено, учитывая, что бремя доказывания такого факта лежит на работнике, доказательств наличия дискриминации не представлено.

Вопреки доводам кассационной жалобы, суды надлежащим образом установили и оценили фактические обстоятельства дела, сослались на нормы права, подлежащие применению, в результате чего сделали обоснованный вывод об отсутствии оснований для удовлетворения иска. Все представленные в материалы дела доказательства оценены судами в порядке [статьи 67](#) ГПК РФ, соответствующие выводы изложены в оспариваемых судебных постановлениях, в дополнительной мотивировке не нуждаются.

Поскольку ни один из доводов кассационной жалобы не свидетельствует о наличии обстоятельств, предусмотренных в [статье 379.7](#) ГПК РФ, кассационный суд не находит оснований для ее удовлетворения.

Руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 5 ноября 2024 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 июля 2025 года оставить без изменения, кассационную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий

судьи

Мотивированное определение изготовлено 22 декабря 2025 года.