

Дело № 2-796/2013

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Тверь

29 мая 2013 года

Пролетарский районный суд г. Твери в составе:
председательствующего судьи Тарасовой И.Н.,
при секретаре Осиповой А.А.,
с участием представителя истца, по доверенности от 28.02.2013 года Ушакова Д.В.,
представителя ответчика, по доверенности от 26.04.2013 года С.В.
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
М Н к ООО «Кристанваль» о взыскании заработной платы,
компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и
денежной компенсации за задержку выплат,

у с т а н о в и л:

М.Н. обратился в суд с иском к ООО «Кристанваль» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и денежной компенсации за задержку выплат. В обоснование своих требований ссылается на то, что он 26.11.2012г. в соответствии с трудовым договором №4 от 26.11.2012г. был принят в ООО «Кристанваль» на должность тракториста. В соответствии с п.6.1 трудового договора М.Н. установлена заработная плата в соответствии со штатным расписанием в размере 8000 руб. 23.01.2012г. трудовой договор со М.Н. был расторгнут по инициативе работника, о чем был издан соответствующий приказ №4-К от 23.01.2013г. Ст. 140 ТК РФ предусматривает, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Однако, до настоящего времени окончательный расчет со М.Н. не произведен, не выплачено за отработанное время за декабрь 2012г.-8000 руб., за январь 2013г. – 8000 руб. С 23.01.2013г. расторгнут трудовой договор, полагает, что подлежит взысканию компенсация за период с 24.01.2013г. и по 21.03.2013г. Причиненный ему моральный ущерб М.Н. оценивает в размере 10000 руб.

Просил взыскать с ответчика в его пользу заработную плату в размере 16000 руб., денежную компенсацию за несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 246,40 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., государственную пошлину, уплаченную за нотариальное заверение доверенности в размере 800 руб., расходы понесенные на оплату услуг представителя в сумме 7000 руб.

Истцом исковые требования увеличены, определением суда от 22.05.2013г. приняты к производству суда. Просил взыскать с ответчика в его пользу заработную плату в размере 15292, 00 руб. за период 26.11.2012г. по 23.01.2013г., компенсацию за неиспользованный отпуск с 26.11.2012г. по 23.01.2013г. в размере 2724,00 руб. В остальной части требования остаются неизменными.

Определением суда от 20.05.2013 года к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечено ООО «Фабрика услуг».

Истец М.Н., надлежащим образом извещенный о месте и времени судебного заседания, в судебное заседание не явился.

Представитель истца, по доверенности от 28.02.2013 года Ушаков Д.В. уточненные исковые требования поддержал в полном объеме по доводам, изложенным в исковом заявлении, просил их удовлетворить.

Представитель ответчика, по доверенности от 26.04.2013 года С.В. исковые требования не признал, просил отказать в удовлетворении исковых требований, пояснил, что заработная плата начислялась ООО «Фабрика услуг», с которой был заключен соответствующий договор на оказание данных услуг, заработная плата была выплачена истцу в полном объеме, а также компенсация за неиспользованный отпуск.

Третье лицо ООО «Фабрика услуг», извещенное о времени и месте судебного заседания надлежащим образом, своего представителя в суд не направило.

Выслушав представителя истца, представителя ответчика, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

В силу ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии с требованиями ст.ст. 22, 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором и локальными правовыми актами, не реже чем каждые полмесяца.

В соответствии со статьей 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.

Частью 1 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В силу 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.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Статьей 91 ТК РФ на работодателя возлагается ответственность ведения учета фактически отработанного времени.

Согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая); порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть третья).

В соответствии с пунктом 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 года N 588н) норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

В судебном заседании установлено, что истец работал с 26.11.2012г. года в ОАО «Кристанваль» в должности тракториста с окладом 8000 руб., по 23.01.2013г.

уволен по собственному желанию, что подтверждено трудовыми договорами с работником от 26.11.2012 года, заявлением М.Н. от 26.11.2012г., приказом (распоряжением) о приеме работника на работу №6-к от 26.11.2012г., копией заявления от 21.01.2013г., приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора с работником №4-к от 23.01.2013г., копией трудовой книжки истца.

Согласно п.5.1 трудового договора, работнику установлен режим гибкого ненормированного рабочего времени, п.6.1 установлена заработная плата, в соответствии со штатным расписанием, в размере ежемесячного оклада 8000 руб.

09.01.2013г. между ООО «Фабрика услуг» и ООО «Кристанваль» заключен договор возмездного оказания услуг №7-01/2013, согласно которому ООО «Кристанваль» поручает ООО «Фабрика услуг» начисление и выплату заработной платы, премий и иных выплат.

Согласно справке о доходах физического лица за 2012 год №1 от 23.04.2013г. доход истца составил за ноябрь 2012г.-1904,77 руб., за декабрь 2012г. – 8000 руб.

Согласно справке о доходах физического лица за 2013 год №1 от 23.04.2013г. доход истца составил за январь 2013г.-9176,47 руб., за декабрь 2012г. – 762,76 руб.

Как видно из ведомости на выдачу аванса за декабрь 2012г., платежной ведомости №38 от 25.12.2012г. Смирнову М.Н. выдан аванс в размере 5000 руб.

Согласно платежной ведомости №2 от 25.01.2013г. истцу выдано 12264 руб.

23.01.2013г. М.Н. выдана трудовая книжка, что подтверждается книгой учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Приказом ООО «Кристанваль» №1/12-П от 31.12.2012г. М.Н. по результатам работы за декабрь 2012г. начислена премия в размере 50% от должностного оклада.

Как видно из справки ООО «Фабрика услуг» от 14.05.2013г. М.Н. работал в ООО «Кристанваль» на должности тракториста с 26.11.2012г. по 23.01.2013г. За отработанный период истцу были произведены следующие начисления: в ноябре 2012г. – заработная плата в размере 1904,77 руб., в декабре 2012г. – заработная плата в размере 8000 руб., премия в размере 4000 руб., в январе 2013г. – заработная плата в размере 5176,47 руб., а также компенсация за неиспользованный отпуск 762 руб. 76 коп. Выплата начисленной заработной платы была произведена кассиром ООО «Фабрика услуг» одновременно с удостоверением личности М.Н. следующим образом: 25.12.2012г. – аванс в размере 5000 руб., 25.01.2013г. – полный расчет за отработанное время в размере 12264 руб. 00 коп. Выдача трудовой книжки М.Н. была произведена 23.01.2013г. в день увольнения.

Также стороной ответчика представлены графики сменности за период с ноября 2012г. по январь 2013г., таблицы учета рабочего времени за период с ноября 2012г. по январь 2013г.

Суду не представлено доказательств того, что фактически отработанное истцом время превышало норму рабочего времени, а потому доводы истца данной части суд не может принять во внимание. Представленные записи истца не отвечают принципу допустимости доказательств.

В ходе судебного заседания ответчиком представлены доказательства того,

то истцу выплачена заработная плата за период с декабря 2012г. по январь 2013г., исходя из указанного в трудовом договоре размера, доводы истца о его переработке на нашли своего подтверждения в ходе судебного заседания, таким образом, требования истца о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 15292 руб. 00 коп. не подлежат удовлетворению.

Истцом заявлены требования о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, исходя из представленного расчета.

Согласно ст.127 ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Согласно справке ООО «Фабрика услуг» от 14.05.2013г. М.Н. была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск в размере 762 руб. 76 коп.

Проверив представленный истцом расчет, суд считает, что расчет произведен истцом неверно. Компенсации за неиспользованный отпуск составляет, исходя из расчета: $8000 \text{ руб.} / 12 / 29,4 \times 3 \text{ мес.} \times 28 \text{ дней} = 1904 \text{ руб.} 76 \text{ коп.}$, с учетом выплаты ответчиком истцу 762 руб. 76 коп., исходя из расчета $1904 \text{ руб.} 76 \text{ коп.} - 762 \text{ руб.} 76 \text{ коп.} = 1142 \text{ руб.} 00 \text{ коп.}$, суд полагает необходимым удовлетворить требования истца частично, взыскав с ООО «Кристанваль» в пользу М.Н. компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 1142 руб. 00 коп., в остальной части требований надлежит отказать

На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки.

Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и выходного пособия с 24 января 2013 года (со дня следующего за днем выдачи заработной платы при увольнении работника) исчисляется по формуле: общий размер задолженности (1142 руб. 00 коп.) / 100 X ставка рефинансирования (8,25) / 300 X 126 количество дней просрочки выплат и составляет 39 руб. 57 коп. Указанная сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу истца, в остальной части требований надлежит отказать.

Истом заявлены требования о взыскании с ответчика компенсации морального вреда. Разрешая данные требования, суд исходит из следующего.

В соответствии со ст.21 ч.1 абз.14 ТК РФ работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном законом.

В соответствии с п.63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.12.2006 года «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» суд в силу ст.21 ч.1 абз.14 и ст.237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействиями работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных

прав.

В соответствии со ст.237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер его компенсации определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В силу статьи 151 Гражданского кодекса Российской Федерации, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина (пункт 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.94 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда").

Судом установлено, что неправомерными действиями работодателя, выразившимися в невыплате доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в результате чего ему причинены нравственные страдания, истцу был причинен моральный вред.

При определении размера компенсации морального вреда М.Н. суд учитывает конкретные обстоятельства дела, объем и характер причиненных ему нравственных страданий, степень вины работодателя, имущественное положение истца и ответчика, а также требования разумности и справедливости.

Учитывая вышеизложенное, суд считает, что исковые требования М.Н. о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению частично на сумму 1000 рублей, в остальной части иска о компенсации морального вреда истцу следует отказать.

В соответствии со ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы. К судебным расходам, как следует из содержания ст.88 ГПК РФ, относятся государственная пошлина и издержки, связанные с рассмотрением дела, которые в силу ст.94 ГПК РФ состоят, в том числе, из расходов на оплату услуг представителей.

В силу ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Истцом заявлены требования о взыскании с ответчика в счет возмещения судебных расходов на оплату услуг представителя 7000 руб.

В подтверждение расходов на оплату услуг представителя истцом представлены договор на оказание юридических услуг 21-2013 от 28.02.2013г., задание на оказание юридических услуг от 28.02.2013г., квитанцию к приходному кассовому ордеру №21-2013 от 28.02.2013г. на сумму 7000 руб.

С учетом сложности дела и времени, затраченного представителем на выполнение своих обязанностей, объем рассматриваемых материалов, конкретных обстоятельств дела, учитывая возражения представителя ответчика относительно размера расходов на оплату услуг представителя, исходя из требований разумности и справедливости, суд считает необходимым взыскать с ответчика расходы на оплату услуг представителя в размере 7000 рублей, удовлетворив требования в данной части в полном объеме.

Судебные расходы истца за нотариальное удостоверение доверенности в сумме 800 руб. также подлежат взысканию в его пользу с ответчика на основании ст. 98 ГПК РФ, поскольку подтверждены доверенностью 69 АА 1089221 от 28.02.2013г.

В соответствии с п.1 ч.1 ст. 333.26 Налогового кодекса РФ в случае, если истец освобожден от уплаты государственной пошлины в соответствии с НК РФ, государственная пошлина уплачивается ответчиком (если он не освобожден от уплаты государственной пошлины) пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований.

При решении вопроса о размере подлежащей уплате государственной пошлины суд руководствуется ст. 333.19 НК РФ, согласно которой размер государственной пошлины по удовлетворенным судом исковым требованиям составляет 600 руб. 00 коп. , таким образом, государственная пошлина в указанном размере подлежит взысканию с ответчика в доход государства.

Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования М Н к ООО «Кристанваль» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и денежной компенсации за задержку выплат удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Кристанваль» (ОГРН 1106952011352) в пользу М Н компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 1142 рубля 00 копеек, денежную компенсацию за задержку заработной платы в размере 39 рублей 57 копеек, компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей, в счет оплаты услуг представителя 7000 рублей, за нотариальное удостоверение доверенности 800 рублей 00 копеек, а всего 9981 (девять тысяч девятьсот восемьдесят один) рубль 57 копеек, в остальной части иска отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Кристанваль» (ОГРН ...) государственную пошлину в доход государства в размере 600 (шестьсот) рублей 00 копеек.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Тверской областной суд через Пролетарский районный суд г.Твери в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья



И.Н.Тарасова

Решение в окончательной форме принято 03.06.2013 года.

Решение обжаловано и апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда г. Твери от 22 августа 2013 года оставлено без изменения.

Решение вступило в законную силу 22 августа 2013 года.

Копия верна.

Судья



И.Н. Тарасова

Секретарь суда
17.09.2013 г.



Л.В. Болдина

