

№2-2252/2020

№58RS0018-01-2020-004321-25

ЗАОЧНОЕ РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

6 ноября 2020 года

Ленинский районный суд г. Пензы в составе председательствующего судьи Егоровой И.Б. при секретаре Саулиной А.Р., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Курткезова Д.Х. к ООО «Фаворит» о взыскании невыплаченной заработной платы, денежной выплаты за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Курткезов Д.Х. обратился в суд с названным иском, указав, что 3 декабря 2018 года между ним и ООО «Фаворит» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым он был принят на работу на должность заместителя директора по строительству ООО «Фаворит».

Как указывает истец в исковом заявлении, 1 апреля 2020 года трудовой договор расторгнут по инициативе работника. При этом истец не был ознакомлен с приказом на увольнение, трудовая книжка была выдана только в июле 2020 года, расчет при увольнении не получен до настоящего времени.

Истец 10 августа 2020 года обратился в Государственную инспекцию труда с целью проведения проверки в отношении работодателя и истребовании у него соответствующих документов, в связи с непредставлением ООО «Фаворит» документов и сведений, срок проверки продлен до 5 октября 2020 года.

Истец указывает, что в период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года заработная плата ему не выплачивалась. В тоже время согласно справке по форме 2-НДФЛ за 2019 года, полученной из личного кабинета налогоплательщика, в 2019 году истцу начислялась заработная плата в размере 6000 руб. в месяц. Сведения о начислении заработной платы за 2018 и 2020 года отсутствуют.

Ссылаясь на положения ст. 133 ТК РФ, истец полагает, что задолженность ответчика по уплате заработной платы составляет 182 913 руб.

Истец также указывает, что за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года отпуск ему не предоставлялся. Полагает, что сумма отпускных, подлежащих выплате, составит 10 976 руб.

Кроме того, истец указывает, что с ответчика подлежит взысканию компенсация за задержку выплаты заработной платы за период со 2 апреля 2020 года по 15 сентября 2020 года, размер которой составляет 10 148 руб. 62 коп.

Ссылаясь на положения ст.ст. 136, 142, 236, 391, 392, 395 ТК РФ, Курткезов Д.Х. просит взыскать с ООО «Фаворит» в его пользу невыплаченную заработную плату за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года в размере 182 913 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 10 976 руб., проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 10 148 руб. 62 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Истец Курткезов Д.Х. в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом.

Представитель ответчика ООО «Фаворит» в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом.

Судом с согласия представителя истца, выраженного в письменном заявлении, постановлено рассмотреть дело в порядке заочного производства.

Изучив материалы дела, материалы проверки Государственной инспекции труда в Пензенской области в отношении ООО «Фаворит», суд приходит к следующему.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

На основании статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Таким образом, основанием для возникновения трудовых отношений может быть заключение трудового договора в письменной форме, издание приказа работодателем о приеме работника на работу или фактический допуск работника к работе работодателем или уполномоченным им лицом.

В судебном заседании установлено, что приказом ООО «Фаворит» №1-к от 3 декабря 2018 года Курткезов Д.Х. принят на работу на должность заместителя директора по строительству. Приказом №1 от 1 апреля 2020 года трудовой договор расторгнут по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), что подтверждается имеющейся в материалах дела копией трудовой книжки истца.

Согласно 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.

Работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату

в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В силу положений ст. 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.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

Статьей 140 ТК РФ предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В соответствии с ч.1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений.

В случае возникновения трудового спора на работодателя возлагается обязанность представить доказательства надлежащего исполнения им обязанностей, вытекающих из трудового договора, в том числе и по выплате заработной платы.

Представитель ответчика ООО «Фаворит» в судебное заседание, будучи извещенным о наличии спора в суде, не явился, доказательств надлежащего исполнения обязанностей по выплате заработной платы истцу, вопреки требованиям вышеприведенной нормы закона, суду не представил.

Согласно имеющемуся в материалах дела заявлению от 7 августа 2020 года Курткезов Д.Х. перед обращением с иском в суд просил ООО «Фаворит» выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов: трудового договора со всеми приложениями и дополнительными соглашениями, приказа о приеме на работу от 3 декабря 2018 года, приказа об увольнении с работы от 1 апреля 2020 года, выписки из штатного расписания в отношении занимаемой должности, справки о начислении и фактически выплаченной заработной платы, должностной инструкции, выписки из графика отпусков, справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда и (или) премировании, расчетных листков за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года (л.д.21,22). Однако указанные документы истцу ответчиком не выданы.

Как следует из материалов проверки деятельности ООО «Фаворит», соответствующие документы в Государственную инспекцию труда в Пензенской области по запросу последнего ответчиком не представлены.

Обращаясь в суд с иском, истец указывает, что ответчик не выплатил ему заработную плату за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года, производя расчет

невыплаченной заработной платы в соответствии со ст. 133 ТК РФ, исходя из размера величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Представленный истцом расчет задолженности по заработной плате судом проверен, признан арифметически верным, ответчиком не оспорен.

Учитывая изложенное, задолженность по заработной плате составляет 11 163 руб. за 2018 год (11 163 руб. х 1), 135 360 руб. за 2019 год (11 280 руб. х 12), 36 390 руб. за 2020 год (12 130 руб. х 3), а в общей сумме 182 913 руб.

Таким образом с ООО «Фаворит» в пользу Курткезова Д.Х. подлежит взысканию задолженность по заработной плате за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года в общей сумме 182 913 руб.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Статьей 115 ТК РФ предусмотрено, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

Из искового заявления следует, что за период работы в ООО «Фаворит» истец ежегодный основной оплачиваемый отпуск не использовал.

Ответчиком, в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, доказательств обратному не представлено.

Учитывая, что за период с 1 апреля 2019 года по 31 марта 2020 года начисленная заработная плата истца составила 137 910 руб., средний дневной заработок для оплаты отпускных составляет 392 руб. Таким образом, сумма отпускных, подлежащих выплате истцу, составит 10 976 руб. (392 руб. х 28 дней).

С учетом изложенного с ООО «Фаворит» в пользу Курткезова Д.Х. подлежит взысканию денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере 10 976 руб.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Поскольку ответчик не выплатил истцу заработную плату, в том числе, не произвел выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения работника, в пользу истца подлежит взысканию компенсация за задержку выплаты заработной платы.

Ключевая ставка Банка России с 10.02.2020 составляет 6,00%, с 27.04.2020 – 5,50%, с 22.06.2020 – 4,50%, с 27.07.2020 – 4,25%.

Учитывая, что в материалах дела отсутствуют сведения о сроках выплаты заработной платы, истцом произведен расчет компенсация за задержку выплаты заработной платы за период со 2 апреля 2020 года по 15 сентября 2020 года (дата определенная истцом).

Таким образом, компенсация за задержку выплаты заработной платы за период со 2 апреля 2020 года по 15 сентября 2020 года составляет 10 148 руб. 62 коп. ((182 913 руб. х 1/150 х 6% х 25 дн.)+(182 913 руб. х 1/150 х 5,5% х 56 дн.)+(182 913 руб. х 1/150 х 4,5% х 35 дн.)+(182 913 руб. х 1/150 х 4,25% х 51 дн.)), которая подлежит взысканию с ответчика.

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку работодатель неправомерно не выплатил истцу заработную плату и денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, то на него должна быть возложена обязанность по выплате компенсации морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из характера допущенного ответчиком правонарушения, степени нравственных и физических страданий истца, и полагает, что выплата компенсации морального вреда в пользу Курткезова Д.Х. в сумме 5000 рублей будет отвечать требованиям разумности и справедливости.

Частью 1 статьи 103 ГПК РФ предусмотрено, что издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В связи с тем, что истец Курткезов Д.Х. освобожден от уплаты государственной пошлины, в силу требований ст. 103 ГПК РФ, с ООО «Фаворит» в бюджет муниципального образования город Пенза подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 5540 руб. 38 коп. (5240 руб. 38 коп. + 300 руб.).

Руководствуясь ст. ст. 194-198, 235 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

Исковые требования Курткезова Д.Х. к ООО «Фаворит» о взыскании невыплаченной заработной платы, денежной выплаты за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда удовлетворить.

Взыскать с ООО «Фаворит» в пользу Курткезова Д.Х. задолженность по заработной плате за период с 3 декабря 2018 года по 1 апреля 2020 года в размере 182 913 (ста восемьдесят два тысяч девятьсот тринадцать) руб., денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 10 976 руб. (десяти тысяч девятьсот семидесяти шести) руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 10 148 (десяти тысяч ста сорок восемь) руб. 62 коп., компенсацию морального вреда в размере 5000 (пять тысяч) руб.

Взыскать с ООО «Фаворит» в бюджет муниципального образования город Пенза государственную пошлину в размере 5540 (пять тысяч пятисот сорок) руб. 38 коп.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

Ответчиком заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении заявления об отмене этого решения суда.

Иными лицами, участвующими в деле, а также лицами, которые не были привлечены к участию в деле и вопрос о правах и об обязанностях которых был разрешен судом, заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение одного месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Судья

И.Б.Егорова