

РЕШЕНИЕ
именем Российской Федерации

23 августа 2013г. Останкинский районный суд г.Москвы в составе председательствующего судьи Дорохиной Е.М., при секретаре Я.И., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело №2-4165/2013 по иску Дмитрия Александровича к Обществу с ограниченной ответственностью о взыскании заработной платы, денежной компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Д.А. 18.06.2013г. обратился в суд с иском к ООО (далее – Общество) о взыскании заработной платы за период работы продолжительностью три месяца с 01.01.2013г. в сумме 105 000 рублей и денежной компенсации морального вреда в размере 60 000 рублей, указывая, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях с 11.10.2012г. в должности менеджера отдела продаж, куда был принят на условиях выплаты заработной платы на период испытательного срока в сумме 35 000 рублей ежемесячно, при этом если до 01.01.2013г. ответчик выплачивал истцу заработную плату в названном размере, то с нового выплата заработной платы была прекращена, что вынудило истца уволиться по собственному желанию. В обоснование заявленных требований указано также, что при трудоустройстве истцу было предложено подписать лишь последнюю страницу трудового договора, а обман в части указания размера заработной платы выяснился значительно позже. В обоснование размера денежной компенсации морального вреда истец указал, что на его иждивении находится престарелая мать, инвалид 3 группы, нуждающаяся в материальной поддержке, в связи с чем и учитывая, что действия работодателя, удерживавшего причитающуюся истцу заработную плату, вынудили его отказаться от аренды квартиры, находиться на иждивении родственников и одалживать денежные средства, размер компенсации был определен им в сумме 60 000 рублей.

Истец в суд не явился, в ранее данных суду объяснениях иск поддержал и подтвердил, что подпись в заявлении о принятии на работу с окладом 12 000 рублей (л.д.35) выполнена им, но то же время истец указал, что при его принятии на работу размер заработной платы был согласован в сумме 35 000 рублей ежемесячно.

Представитель истца Крайнова О.В. в суд явилась, представила уточнение в части взыскиваемых сумм, в том числе заработной платы, которую просила взыскать в сумме 70 000 рублей за два месяца работы в январе и феврале текущего года и в сумме 14 999 рублей 90к. за 9 рабочих дней за неполно отработанный месяц март того же года, а также в части денежной компенсации морального вреда, увеличив ее размер до 145 000 рублей (л.д.72). Представитель указала также, что действия ответчика по удержанию запрошенных судом доказательств свидетельствуют о его недобросовестности.

Представитель ответчика А.А. поддержала ранее поданные (л.д.26-27) и представила дополнительные письменные возражения (л.д.73-74), где указала, что истцом пропущен срок для обращения в суд за разрешением трудового спора, что им не представлено доказательств размера денежной компенсации морального вреда и что его доводы о размере ежемесячной заработной платы в сумме 35 000 рублей являются голословными и опровергаются его заявлением о принятии на работу, где размер оклада указан в сумме 12 000 рублей. В то же время представитель пояснила, что заработная плата за спорный период из расчета 12 000 рублей истцу была начислена и своевременно, однако доказательствами ее выплаты работодатель не располагает, поскольку документы о выплате работникам заработной платы были утрачены. В отношении представления документов о выплате истцу вознаграждения за спорный период представитель указала, что полагает это злоупотреблением правом со стороны истца, который перекладывает обязанность по доказыванию на ответчика.

Выслушав представителей сторон и изучив письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст.15,16 ТК РФ, трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальностью...); Трудовые отношения возникают между работником или работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом; Трудовые отношения возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома,

или по поручению работодателя, в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно ст.56 ТК РФ трудовой договор является оглашением 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, работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя; сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Положения п.1 ст.67 ТК РФ предусматривают, что 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, и получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Согласно п.2 той же статьи, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В соответствии положениями ст.ст.12, 56 ГПК РФ, гражданское судопроизводство осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая из которых должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается как на основание своих требований и возражений, в то же время, по категории трудовых споров обязанность по доказыванию условий трудового договора, равно как полноты и своевременности выплаты заработной платы возлагается на работодателя, поскольку именно на него возложена обязанность оформлять (составлять), хранить и вести учет кадровых документов, и именно работодатель соответствующими доказательствами.

В соответствии с положениями 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 настоящего Кодекса. В силу ч.1 ст.140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Из представленных истцом документов следует, что он состоял с Обществом в трудовых отношениях с 03.12.2012г. согласно трудовому договору от того же числа в должности менеджера отдела продаж (л.д.6-9); согласно п.п.5.1.1. размер заработной платы предусматривался в сумме 12 000 рублей; та же сумма была указана и в приказе о принятии истца на работу, где имеется подпись истца (л.д.34), и в заявлении о его принятии на работу на указанную должность (л.д.35); принадлежность подписей в названных документах истцом не оспаривалась.

Названные выше письменные доказательства опровергают утверждения истца о том, что при его трудоустройстве размер заработка был согласован в большем размере, в связи с чем суд признает установленным, что размер заработка истца, заключавшего трудовой договор своей волей и в своем интересе, составлял 12 000 рублей.

Установлено также, что трудовые отношения сторон были прекращены по инициативе истца, п.3 ст.77 ТК РФ, приказом работодателя от 27.03.2013г. (л.д.32).

Поскольку со стороны ответчика, представитель которого присутствовал в судебном заседании и которому была разъяснена обязанность по доказыванию полноты и своевременности выплаты истцу заработной платы никаких доказательств ее выплаты за спорный период представлено не было, как не было представлено и табелей учета рабочего времени, - судом признается, что заработная плата истцу за этот период не выплачивалась, в связи с чем на стороне работодателя образовалась задолженность в сумме $12\ 000 * 2 + 12\ 000 / 20 * 9 = 29\ 400$ рублей, где 12 000 рублей – сумма ежемесячного вознаграждения, 2 – количество полных отработанных месяцев, 20 – количество рабочих дней в неполно отработанном марте месяце 2013г. и 9 – количество отработанных истцом дней в расчетном периоде.

Ссылки представителя ответчика о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением трудового спора являются несостоятельными. Так, в соответствии с п.1 ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", п.56, внимание судов обращено в частности на то, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Как указывалось выше, трудовые отношения сторон были прекращены 27.03.2013г.; обращение в суд с рассматриваемым иском последовало 18.06.2013г. (л.д.2-4), т.е. в пределах трех месяцев с даты увольнения, в связи с чем и учитывая, что представитель ответчика последовательно утверждал, что заработная плата истцу была начислена, но доказательств ее выплаты не представил, что срок на обращение с требованием начисленной, но не выплаченной заработной платы истцом не пропущен.

При определении размера денежной компенсации морального вреда суд руководствуется положениями ст.237 ТК РФ, согласно которым моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, - а также п.63 постановления вышеназванного Пленума Верховного Суда Российской Федерации №2 от 17.03.2004г., которым разъяснено, что суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав. Поскольку действиями ответчика было нарушено право истца на получение вознаграждения за труд на протяжении значительного периода и принимая во внимание занятую ответчиком позицию, суд полагает требование о взыскании денежной компенсации морального вреда подлежащим удовлетворению в размере 30 000 рублей.

В соответствии со ст.211 ГПК РФ, немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев, в связи с чем решение в части взыскания в пользу истца заработной платы за период с 01.01 по 27.03.2013гг. включительно в сумме 29 400 рублей подлежит немедленному исполнению.

Одновременно с разрешением спора подлежит разрешению вопрос о распределении судебных расходов, а именно в порядке ст.103 ГПК РФ о возмещении государству пошлины, от уплаты которой истец был освобожден в силу закона, размер которой составляет 5 108 рублей, включая 4 000 рублей по требованию неимущественного характера.

Учитывая изложенное и руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Заявленное требование удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью в пользу
Дмитрия Александровича 29 400 рублей в счет заработной платы за период с 01.01 по 27.03.2013гг.
включительно и 30 000 рублей в счет денежной компенсации морального вреда.

Решение в части взыскания в пользу Дмитрия Александровича заработной платы
в сумме 29 400 рублей подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью пошлину в доход
бюджета г.Москвы в сумме 5 108 рублей.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Судья

[Handwritten signature]
КОПИЯ ВЕРНА Дорожкина Е.М.

Судья _____

Секретарь _____

