

Копия

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«14» марта 2017 года

город Астрахань

Ленинский районный суд г. Астрахани в составе:
председательствующего судьи
при секретаре

Пираевой Е.А.
Бикбауовой Г.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению _____ к Обществу с ограниченной ответственностью «_____» о признании незаконным уведомления о сокращении и приказ об увольнении в части срока, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, компенсации морального вреда

УСТАНОВИЛ:

Истец _____, обратилась в суд с исковым заявлением к _____ о признании незаконным уведомления о сокращении и приказ об увольнении в части срока, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, компенсации морального вреда. В обоснование предъявленных требований истец указала, что с 07.04.2016 года работала на должности инженера ПТО с ежемесячной выплатой оклада в размере 19160 руб., районный коэффициент 15% от оклада в сумме 2874 руб. Однако, истец неоднократно привлекалась к трудовой деятельности сверхурочно, а также в выходные дни. За период с мая 2016 по сентябрь 2016 ответчик не доплатил 89 826 руб.

В период с 01.10.2016 по 07.01.2017 истец не имела возможности трудиться, за указанный период времени ей не была выплачена заработная плата, которая составила 86016 руб.

Истец незаконно была уволена с 07.01.2017, поскольку о предстоящем сокращении штата была уведомлена лишь 21.11.2016. За период с 08.01.2017 по 23.01.2017 ответчик должен был выплатить 13440 руб.

До настоящего времени задолженность перед истцом не погашена.

Истец просит взыскать с ООО «_____» не выплаченную в полном объеме заработную плату (оплата за сверхурочную работу и работу в выходные, праздничные дни) за период с мая 2016 по сентябрь 2016 в размере 89826 руб.

Признать незаконным уведомление (исх. 289/ок от 07.11.2016) о сокращении истца с 07.01.2017 в части срока сокращения.

Признать незаконным, отменить приказ Общества от 30.12.2016 № 1217-к об увольнении истца 07.01.2017, в части даты увольнения. Изменить дату увольнения истца с 07.01.2017 на 23.01.2017.

Взыскать с ООО «_____» средний заработок за дни вынужденного прогула с 01.10.2016 по 07.01.2017 в размере 86016 руб.

Взыскать с ООО «_____» средний заработок за дни вынужденного прогула с 08.01.2017 по 23.01.2017 в размере 13440 руб.

Взыскать с ООО _____ компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 16233 руб.

Взыскать с ООО « _____ сумму доплаты компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска в размере 9486 руб.

Взыскать с ООО « _____ сумму доплаты выходного пособия за первый месяц трудоустройства в размере 8728 руб.

Взыскать с ООО _____ задолженность по заработной плате (неофициальной части по устной договоренности) за выполненную истцом работу в период с мая 2016 по сентябрь 2016 в размере 154150 руб.

Взыскать с ООО « _____ компенсацию морального вреда в размере 50000 руб.

Взыскать с ООО « _____ расходы по оплате представителя в размере 15000 руб.

Истец I _____, ее представитель I _____, действующая в порядке ст. 53 ГПК РФ, искивые требования поддержали в полном объеме, по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика ООО « _____, действующая по доверенности с исковыми требованиями не согласилась, по основаниям, указанным в отзыве.

Выслушав стороны, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод.

В силу ст. 2 Трудового кодекса РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в том числе и обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - 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, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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, а работодатель, в силу положений ст. 22 ТК РФ, обязан выплачивать в полном размере

причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Понятия заработной платы, тарифной ставки, оклада и базового оклада даны в ст. 129 ТК РФ.

Заработная плата в соответствии со ст. 135 ТК РФ устанавливается работнику на основании трудового договора 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 судебном заседании установлено, что [] . 07.04.2016 принята на работу ООО « [] в качестве инженера ПТО, с окладом в размере 19160 руб., районным коэффициентом 15% от оклада в сумме 2874 руб., пропорционально отработанному времени. График работы: с 08.00 час. до 17.00 час., пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье. Данный график работы на предприятии предусмотрен и правилами внутреннего трудового распорядка ООО « []

Уведомлением № 289/ок от 07.11.2016, [] предупреждена о сокращении занимаемой ею должности с 07.01.2017. Данное уведомление ею получено 21.11.2016, что не оспаривалось стороной ответчика.

Приказом № 151/ок от 21.11.2016 внесены изменения в штатное расписание ООО « [] с 21.01.2017 исключены из штатного расписания 2 штатные единицы – инженер ПТО.

Приказом № 1217-к от 30.12.2016, Шатыкян Э.Г. уволена по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации) с 07.01.2017.

Разрешая спор с учетом установленных обстоятельств, суд, руководствуясь вышеуказанными нормами трудового законодательства, а также положениями ст. 56 ГПК РФ, приходит к выводу об отсутствии у ответчика правовых оснований для удержания заработной платы за период с 01.10.2016. по 07.01.2017.

Заклученный с истцом трудовой договор указывает на установление работнику должностного оклада, без указания нормы часов и указывает лишь на продолжительность рабочего времени.

Представленные ответчиком акты об отсутствии на рабочем месте истца в указанный период времени устанавливают лишь факт отсутствия работника на рабочем месте, однако действительные причины такого отсутствия работодателем не установлены.

Одним из основных трудовых прав работника является право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК РФ). С этим правом работника корреспондирует обязанность работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (ст. 22, 56 ТК РФ).

Лишение работника права трудиться не дает ему возможности получить заработную плату. В связи с этим трудовым законодательством статьей 234 ТК РФ устанавливается обязанность работодателя возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться.

При таких обстоятельствах, суд, при проверке расчета недополученной заработной платы истцу руководствуется суммами окладов указанными в трудовом договоре.

Таким образом, исходя из сведений, представленных суду в части размера начисленной и выплаченной истцу заработной платы за период с апреля 2016 по сентябрь 2016 (ведомости по начислению заработной платы, справка 2-НДФЛ, распечатка счета), суд приходит к выводу о том, что исковые требования о взыскании задолженности по заработной плате за период с 01.10.2016 по 07.01.2017 (дни вынужденного прогула) подлежат удовлетворению в размере 36 780 руб. 60 коп.:

за октябрь 2016 в размере 13714 руб. 80 коп. (76678 (начислено за период с апреля по сентябрь 2016): 123 (рабочие дни) x 22 (рабочие дни в октябре),

за ноябрь 2016 в размере 13091 руб. 40 коп. (76678 (начислено за период с апреля по сентябрь 2016): 123 (рабочие дни) x 21 (рабочие дни в ноябре),

за декабрь 2016 в размере 9974 руб. 40 коп. (76678 (начислено за период с апреля по сентябрь 2016): 123 (рабочие дни) x 16 (рабочие дни в декабре).

Поскольку ответчик в установленный срок заработную плату истцу не выплатил, то в соответствии со ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель обязан выплатить задолженность по заработной плате с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При таких данных, с ответчика в пользу _____ по состоянию на 06.02.2017 за задержку заработной платы подлежат взысканию проценты в следующих размерах:

за октябрь 2016 с суммы заработной платы в размере 13714,8 руб. за период с 01.11.2016 по 06.02.2017 в размере 896 руб. 03 коп.;

за ноябрь 2016 с суммы заработной платы в размере 13091,4 руб. за период с 01.12.2016 по 06.02.2017 в размере 593 руб. 47 коп.;

за декабрь 2016 с суммы заработной платы в размере 9974,4 руб. за период с 01.01.2017 по 06.02.2017 в размере 246 руб. 03 коп.

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

В силу ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В связи с тем, что истец _____ уволена 07.01.2017, т.е. до истечения срока предупреждения об увольнении, который истекал 21.01.2017 года, требования истца подлежат удовлетворению в части признания незаконным уведомление (исх. 289/ок от 07.11.2016) о сокращении истца с 07.01.2017 в части срока сокращения; признании незаконным, отмене приказа от 30.12.2016 № 1217-к об увольнении истца 07.01.2017, в части даты увольнения с изменением даты увольнения истца с 07.01.2017 на 23.01.2017 с учетом положения абз. 4 ст. 14 ТК РФ.

Из копии приказа об увольнении, лицевых карточек работника и расчетных листков истца видно, что компенсация в размере среднего заработка работника за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении с 08 по 23.01.2017 работодателем не выплачивалась, поэтому иски в этой части подлежат удовлетворению - к взысканию подлежит сумма в размере 6234 руб. из расчета: 76678 (начислено за период с апреля по сентябрь 2016): 123 (рабочие дни) x 10 (рабочие дни).

Суд не находит основания для удовлетворения требований истца в части взыскания заработной платы за период с мая 2016 по сентябрь 2016 (за сверхурочную работу и работу в выходные, праздничные дни), поскольку допустимые доказательства выполнения данной работы, истцом представлено не было.

Ответчик этот факт не признал, а Шатыкян доказательств, достоверно свидетельствующих о принятии работодателем решения о привлечении ее к выполнению таких работ, в нарушение статьи 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, не представила.

В подтверждение своих доводов о выполнении работы сверхурочно, о выходах на работу в выходные, праздничные дни, истец представила табеля учета рабочего времени, подписанные прорабом _____. Как пояснила истец, данные табеля были выписаны Зиновьевым по ее просьбе, перед подачей иска, данным лицом в качестве дубликата.

Ответчиком, в свою очередь представлены табеля учета рабочего времени, подписанные ответственным на это лицом и утвержденные руководителем структурного подразделения. В соответствии с табелем, представленным работодателем, истец в спорный период времени отработала по 8 часов в день, к работе в выходные и праздничные дни не привлекалась.

Ответчиком не допущено нарушений трудового законодательства при начислении истцу заработной платы за указанный период времени. Расчеты заработной платы за период с мая 2016 по сентябрь 2016 произведены ответчиком в соответствии с требованиями норм действующего законодательства, трудового договора, исходя из фактически отработанного истцом времени в расчетном периоде, в соответствии с табелями рабочего времени.

Учитывая установленный судом размер заработной платы истца, суд приходит к выводу, что ответчиком не было допущено нарушений трудового законодательства при начислении истцу компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска, выходного пособия.

Истцом, в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, не было представлено доказательств наличия соглашения между сторонами об установлении истцу более высокой заработной платы, чем предусмотрено трудовым договором. При таких

обстоятельствах суд не находит основания для взыскания с ответчика задолженности по заработной плате (неофициальной части по устной договоренности) за период с мая 2016 по сентябрь 2016 в размере 154150 руб.

В силу ст. 237 ТК РФ, 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.

С учетом обстоятельств, дела, объема и характера, причиненных работникам нравственных страданий, степени вины работодателя, сроков задержки выплаты заработной платы, требований разумности и справедливости, суд полагает, что требования истца о взыскании компенсации морального вреда подлежат удовлетворению в размере 3000 рублей.

Истцом также заявлены иски о взыскании расходов понесенных им в связи с оказанием юридической помощи в сумме 15000 рублей.

Согласно 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.

В Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 17.07.2007 года № 382-О-О отмечено, что обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования ст. 17 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Суд принимает во внимание объем оказанных представителем услуг, обстоятельства дела и его категорию сложности, временные затраты представителя, количество судебных заседаний, а также учитывая требования разумности.

Таким образом, суд приходит к выводу, что разумным пределом расходов на оплату услуг представителя, соотносимым с объектом судебной защиты и размеру подлежащих удовлетворению исковых требований является сумма в размере 10000 руб.

В силу ст. 103 ГПК РФ, госпошлина в доход государства подлежит взысканию с ответчика, так как ГПК РФ предусмотрено освобождение истца от уплаты госпошлины при подаче искового заявления в суд в защиту нарушенного трудового права. Размер госпошлины составляет 1542 руб. 50 коп.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

Признать незаконным уведомление ООО «...» (исх. № 289/ок от 07.11.2016) о сокращении] в части срока сокращения с 07.01.2017 года.

Признать незаконным и отменить приказ ООО _____ № 1217-к от 30.12.2016 об увольнении I _____ в части даты увольнения с 07.01.2017. Изменить дату увольнения _____ с 07.01.2017 на 23.01.2017.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «_____» в пользу _____ задолженность по заработной плате за период с 01.10.2016 по 07.01.2017 в размере 36 780 руб. 60 коп., средний заработок за время вынужденного прогула за период с 08.01.2017 по 23.01.2017 в размере 6234 руб., проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 1735 руб. 53 коп., компенсацию морального вреда в размере 3000 руб., расходы по оплате услуг представителя в размере 10 000 руб.

В остальной части исковые требования _____ — оставить без удовлетворения.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «_____» в доход местно бюджета госпошлину в размере 1542 руб. 50 коп.

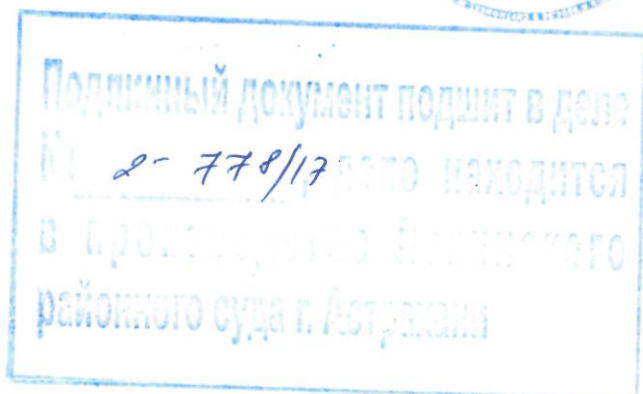
Решение суда в части взыскания заработной платы в размере 36 780 руб. 60 коп. подлежит исполнению немедленно.

Решение может быть обжаловано в Астраханский областной суд через Ленинский районный суд г. Астрахани в течение одного месяца с момента вынесения решения в окончательной форме.

Судья:

Е.А. Пираева

Мотивированное решение изготовлено 17 марта 2017 года.



Ленинский районный суд
города Астрахани

пронумеровано и скреплено
печатью 4 листов
подпись [подпись]

