

[Печать](#)

## Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

дело № 2-1107/15

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

15 сентября 2015 год город Орел

Железнодорожный районный суд г. Орла в составе:

председательствующего судьи Авраменко О.В.

при секретаре Путятиной И.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении районного суда гражданское дело по иску ФИО1 к Обществу с ограниченной ответственностью «Орловская Пассажирская Компания» о взыскании задолженности по выплате заработной платы,

установил:

ФИО1 обратился в суд с иском к ООО «Орловская Пассажирская Компания» (далее по тексту ООО «ОПК») о взыскании заработной платы.

В обоснование иска указал, что ДД.ММ.ГГГГ он заключил с ответчиком трудовой договор и был принят на должность менеджера.

ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор расторгнут по инициативе работника.

При увольнении ответчик не произвел расчет, что послужило основанием для обращения в Государственную инспекцию труда. По результатам проверки были установлены нарушения в части своевременной выплаты заработной платы при увольнении истца.

ДД.ММ.ГГГГ ответчик в счет выплаты заработной платы произвел перевод денежных средств на карту истца в размере -- руб.

Истец указывает, что его заработная плата составляла -- руб. в месяц и выдавалась в двадцатых числах каждого месяца за отработанный ранее месяц. В феврале 2015 года заработная плата за январь не выдавалась. ДД.ММ.ГГГГ была выдана часть заработной платы за январь 2015 года в размере -- руб., за февраль и 19 дней марта 2015 года заработная плата не выдавалась.

Также указывает, что при увольнении не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск в размере -- руб.

Считает, что поскольку ответчиком были нарушены сроки выплаты заработной платы и выплат при увольнении с ответчика подлежат взысканию проценты за период с ДД.ММ.ГГГГ по день фактического расчета в размере -- руб. за каждый день просрочки, а также компенсация морального вреда в размере -- руб.

Истец просит суд взыскать с ООО «Орловская Пассажирская Компания» задолженность по заработной плате в размере -- руб компенсацию за неиспользованный отпуск в размере -- руб., проценты за период с ДД.ММ.ГГГГ по день фактического расчета в размере -- руб. за каждый день просрочки и в счет компенсации морального вреда -- руб.

В судебном заседании истец ФИО1 и его представитель, действующий на основании доверенности, ФИО4, иск поддержали по изложенным в нем основаниям, просили суд удовлетворить

требования в полном объеме.

Представитель ООО «Орловская Пассажирская Компания», действующая на основании доверенности, ФИО5, иск не признала, возражая относительно заявленных требований, суду пояснила, что расчет с ФИО1 по заработной плате и при увольнении произведен в полном объеме, исходя из его заработной платы, установленной трудовым договором. Заработная плата истца составляла -- руб в месяц, остальные денежные средства выплачивались ему в качестве премий в зависимости от прибыли предприятия. Поскольку январе-марте 2015 года прибыли не было, премии работникам не выплачивались. Полагает, что со стороны ответчика нарушений трудовых прав истца допущено не было, в связи с чем, оснований для взыскания процентов и компенсации морального вреда не имеется. Просила суд отказать в иске ФИО1 в полном объеме.

Выслушав стороны, исследовав материалы гражданского дела, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно 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.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса 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 соответствии со ст. 140 ТК РФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении работодатель обязан не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете, выплатить не оспариваемую им сумму.

Судом установлено, что между ФИО1 и ООО «Орловская Пассажирская компания» ДД.ММ.ГГГГ заключен трудовой договор, по условиям которого ФИО1 принят на работу в качестве менеджера с ДД.ММ.ГГГГ с заработной платой в размере -- руб (л.д. 12).

Согласно приказу о приеме работника на работу от ДД.ММ.ГГГГ должностной оклад ФИО1 составлял -- руб. (л.д. 35).

ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с истцом расторгнут на основании п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по собственному желанию) (38, 42).

Поскольку при увольнении расчет с истцом произведен не был, он обратился с заявлением в Государственную инспекцию труда в <адрес> (л.д. 31).

По результатам проведенной проверки Государственной инспекцией труда в <адрес>, были установлены нарушения выплаты заработной платы ФИО1, компенсации за задержку выплаты заработной платы.

За выявленные нарушения в отношении ООО «ОПК» ДД.ММ.ГГГГ было вынесено постановление № о назначении административного наказания по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и ООО «ОПК» подвергнуто штрафу в размере -- руб (л.д. 80-81).

ДД.ММ.ГГГГ ООО «ОПК» перечислило ФИО1 окончательный расчет при увольнении и компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере -- руб. (л.д. 50).

Не согласившись с размером произведенной выплаты, истец обратился в суд.

Согласно позиции истца, его заработная плата ежемесячно составляла -- руб и производилась по расходным кассовым ордерам.

Так, из представленных расходных кассовых ордеров следует, что в сентябре 2014 года ФИО1 выплачена заработная плата в размере -- руб. (л.д. 102); в октябре 2014 года – -- руб. (л.д. 103); в ноябре 2014 года – -- руб. (л.д. 101); в декабре 2014 года – -- руб. (л.д. 104); в январе 2015 года – -- руб. (л.д. 48); в марте 2015 года – -- руб. (л.д. 47).

Согласно расчетным листкам, в январе 2015 года ФИО1 были начислены оклад в размере -- руб., премия по итогам работы за 2014 год в размере -- руб.; в феврале 2015 года был начислен оклад в размере -- руб. и за 19 дней марта было начислено -- руб. (л.д. 67).

Согласно справки 2-НДФЛ, доход ФИО1 за 2014 год составлял -- руб ежемесячно (л.д. 98).

Из пояснений представителя ответчика в судебном заседании, следует, что заработная плата истца составляла в соответствии с условиями трудового договора -- руб. Дополнительные выплаты являлись премиями, выплачиваемыми на усмотрение работодателя в зависимости от прибыли предприятия. Также указывала, что ФЗ «Об общества с ограниченной ответственностью» не обязывает Общество иметь положения о премировании и локальные акты, устанавливающие дополнительные или стимулирующие выплаты работникам и порядок их начисления.

Данная позиция ответчика, по мнению суда, является ошибочной и не основанной на требованиях Трудового законодательства.

Часть 1 статьи 129 ТК РФ определяет заработную плату работника как 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).

Статьей 5 ТК РФ определено, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения могут регулироваться как коллективными договорами, соглашениями, так и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатели-организации в силу положений статьи 8 ТК РФ принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ предприятиям дано право самостоятельно выбирать формы и системы оплаты труда, другие виды материального поощрения работников.

Условия оплаты работников предприятия должны быть закреплены в организационно-распорядительных документах, таких как коллективный, трудовой договоры, положение о заработной

плате, положение о премировании.

Из анализа приведенных норм права следует, что организация- работодатель обязана принимать локальные нормативные акты, определяющие условия оплаты труда работников. Отсутствие организационно-распорядительных документов нарушает трудовые права работников.

Судом установлено, что локальными нормативными актами работодателя не предусмотрено, что заработная плата состоит из оклада (тарифной ставки) и премии, не заложены конкретные показатели премирования, следовательно, не закреплено, что премия является составной частью заработной платы, и работодатель в данном случае не определил для себя условия, при которых выплата премии становится его обязанностью, либо правом.

В данном случае ежемесячное премирование являлось не правом работодателя, как указывает ответчик, а его обязанностью, о чем свидетельствует наличие журналов регистрации приказов о премировании сотрудников, распоряжений и приказов о премировании и невыплата месячной премии в отсутствие предусмотренных Положений о премировании оснований для ее невыплаты (снижения размера) признается судом незаконной, нарушающей право истца на получение заработной платы в том объеме, как это производилось в период его работы.

Таким образом, поскольку истцу ежемесячно выплачивалась заработная плата, в состав которой включена ежемесячная премия, суд находит требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за январь 2015 года в размере -- руб., за февраль 2015 года в размере -- руб. и 19 дней марта 2015 года в размере -- руб. подлежащими удовлетворению.

Определяя размер задолженности, суд исходит из представленного истцом расчета, который стороной ответчика не оспорен, иного расчета стороной ответчика также не представлено, доказательств наличия оснований для снижения размера или лишения премии истца в спорный период не представлено в нарушение требования ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах, суд считает установленными наличие задолженности у ответчика по выплате истцу заработной платы, с ответчика в пользу истца недополученную часть заработной платы в сумме -- руб, недополученную часть компенсации за неиспользованный отпуск в сумме -- руб.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

В силу 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 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.

Поскольку ответчик не исполнил своей обязанности по расчету истца при увольнении, с ответчика подлежит взысканию компенсация за период с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения решения суда исходя из -- руб. за каждый день, что составит за 179 дней просрочки -- руб.

В силу ст. 237 Трудового кодекса 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 компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Суд, установив нарушение трудовых прав истца, связанных с невыплатой заработной платы при увольнении, полагает разумным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда -- руб.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ, с ответчика в доход бюджета муниципального образования «<адрес>» подлежит взысканию государственная пошлина в размере -- руб.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ

решил:

Иск ФИО1 к Обществу с ограниченной ответственностью «Орловская пассажирская компания» о взыскании задолженности по выплате заработной платы удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Орловская пассажирская компания» в пользу ФИО1 задолженность по заработной плате в размере -- руб, денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в размере -- руб., компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы в размере 3 -- руб., компенсацию морального вреда в размере -- руб, а всего взыскать -- руб.

В остальной части иска ФИО1 отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Орловская пассажирская компания» в доход бюджета муниципального образования «<адрес>» государственную пошлину в размере -- руб.

Решение может быть обжаловано в течение месяца со дня принятия в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Железнодорожный районный суд г. Орла.

Мотивированный текст решения будет изготовлен 20 сентября 2015 года.

Судья О.В. Авраменко.