

РЕШЕНИЕ

именем Российской Федерации

дело № 2-2074/2013

г.Москва, ул. 1-я Останкинская, дом 35

21 июня 2013 года Останкинский районный суд города Москвы в составе судьи Меньшовой О.А., при секретаре Нурымбетовой М.Е., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2074/2013 по иску Матвеева И.А. к ООО «Фабрика Окон» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, денежной компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец Матвеев И.А. обратился в суд с иском, в порядке ст. 39 ГПК РФ уточненным иском к ответчику о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, денежной компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что 01.10.2010 года между истцом и ООО «Фабрика Окон» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец был принят на работу на должность водителя, в дальнейшем на основании приказа от 01.06.2011 г. истец был переведен на должность мастера сервисного обслуживания в службу качества и сервиса. Дополнительным соглашением истцу установлена 5-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня с 14 час. 00 мин. по 18 час. 00 мин, установлена заработная плата в размере <данные изъяты> Фактически в организации применялась сдельная форма оплаты труда и заработная плата зависела от выполненного объема работ и складывалась из оклада в размере <данные изъяты> сдельной части в зависимости от места расположения клиентов в размере <данные изъяты> в день за 1 выезд к заказчикам, расположенным в г.Москве, <данные изъяты>. в день за 1 выезд к заказчикам, находящимся на территории Московской области, также ответчик компенсировал расходы на мобильную связь в размере <данные изъяты>. в месяц и <данные изъяты>. составляла компенсация ГСМ в день, а также оплата сверхурочных работ. В период с 26.04.2012 по 11.07.2012 г. истец находился в отпуске за свой счет, 12.07.2012 г. по просьбе ответчика истец приступил к выполнению своих должностных обязанностей, однако с 12.07.2012 г. заработная плата истцу не выплачивается, заявок на выполнение работ истец не получает. 22.04.2013 года ответчик приобщил в материалы дела приказ о прекращении трудового договора на основании пп. «а» п.6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, однако письменные объяснения у истца не затребовались, приказ о применении дисциплинарного взыскания истцу не предъявлялся, об увольнении истца, ответчик его не уведомлял. На основании изложенного истец просил признать увольнение 26.12.2012 года незаконным, восстановить его на работе в должности мастера сервисного обслуживания в Службу качества и сервиса, взыскать с ответчика заработную плату за период июль-октябрь 2012 г. в размере <данные изъяты> взыскать с ответчика денежные средства в размере <данные изъяты> за время простоя за период с ноября 2012 по ДД.ММ.ГГГГ, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере <данные изъяты> денежную компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Истец Матвеев И.А. и его представитель по доверенности Преминина Т.Н. в судебное заседание явились, заявленные исковые требования поддержали.

Представитель ответчика Нехороших С.В. в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований, представил возражения на иск, указав, что сдельная форма оплаты труда истца не была предусмотрена, оплата труда истца состояла из оклада; истец был обоснованно уволен, причину увольнения не оспаривает, а оспаривает процедуру увольнения; истцу была начислена заработная плата за период с 12.07.2012 года по 31.10.2012 г., однако в связи с чем, что истец ее не забирает из кассы, она была депонирована в размере <данные изъяты> заявил о пропуске истцом срока исковой давности по требованиям о взыскании заработной платы, простоя, восстановлении на работе, так как с момента когда истец узнал о нарушенном праве прошел, установленный ст. 392 ТК РФ срок, в связи с пропуском срока исковой давности, просил в удовлетворении исковых требований отказать.

Останкинский межрайонный прокурор г. Москвы в судебное заседание не явился, извещен о времени и месте рассмотрения дела надлежащим образом, сведений о причинах неявки суду не сообщил, об отложении рассмотрения дела не просил, руководствуясь ч. 3 ст. 45 ГПК РФ суд счел возможным рассмотреть дело в отсутствие прокурора.

Выслушав представителей сторон, истца, допросив свидетелей ФИО5, ФИО6,, ФИО8, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

Судом установлено, что 01.10.2010 года между ООО «Фабрика окон» и Матвеевым И.А. заключен трудовой договор № 139, в соответствии с которым истец принят на должность водителя в отдел доставки, в соответствии с п. 4.1 установлен должностной оклад согласно штатного расписания в размере <данные изъяты>

В соответствии с дополнительным соглашением № 139/1 от 01.12.2010 года, заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: аванс не позднее 30 числа текущего месяца, заработная плата не позднее 15 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

В соответствии с дополнительным соглашением № 139/6 от 01.12.2011 года, заключенного между сторонами, с 01.01.2012 года истцу установлена заработная плата в размере <данные изъяты>., оплата труда при режиме неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени.

В соответствии с дополнительным соглашением № 139/7 от 01.02.2012 года, заключенного между сторонами, истцу установлена 5-дневная, 20-часовая рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня с 14 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин., оплата труда при режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанного времени, сторонами согласован период действия указанного соглашения с 01.04.2012 по 30.09.2012 г.

Как следует из приказа о прекращении трудового договора № 350 от 26.12.2012 года, Матвеев И.А. уволен с должности мастера сервисного обслуживания Службы качества и сервиса по инициативе работодателя по пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ на основании акта о невыходе на работу от 26.12.2012 г. № 22.

Разрешая требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд исходит из того, что истцом указано на нарушение процедуры увольнения, поскольку письменные объяснения у него затребованы не были.

Как следует из представленного работодателем табеля учета рабочего времени и не оспаривалось сторонами в судебном заседании, Матвеев И.А. с 01.12.2012 по 26.12.2012 г. отсутствовал на работе.

В приказе о расторжении трудового договора указано, что основанием для

расторжения трудового договора является акт о невыходе на работу от 26.12.2012 г. № 22.

Как следует из акта от 26.12.2012 г. № 22, составленного ФИО8, ФИО5, ФИО6, в период с 01.12.2012 г. по 26.12.2012 г. мастер сервисного обслуживания Матвеев И.А. не выходил на работу.

Как следует из представленного работодателем акта от 26.12.2012 г. № 23, составленного ФИО8, ФИО5, ФИО6, ФИО7, указанный акт составлен о том, что 21.12.2012 г. Матвееву И.А. было предложено предоставить объяснения по поводу не выхода на работу с 01.11.2012 по 21.12.2012 г., предоставить объяснения Матвеев И.А. отказывается.

Как следует из показаний, допрошенной в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО5, 26.12.2012 года она подписала акт об отказе Матвеева И.А. дать объяснения по факту не выхода на работу, ФИО8 при ней позвонил по телефону, по громкоговорителю спросил у Матвеева И.А. о причинах не выхода на работу, на что истец ответил, что он будет обращаться в суд. Как следует из показаний ФИО6, допрошенной в суде в качестве свидетеля, к ней пришел ФИО8 и принес напечатанный текст акта, который она подписала. Как следует из показаний ФИО8, в его присутствии и в присутствии ФИО6, ФИО7 позвонил Матвееву И.А. и предложил дать объяснения по факту не выхода на работу.

В соответствии с положениями ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Учитывая наличие в показаниях допрошенных свидетелей противоречий, как то указание ФИО8 о том, что звонил он Матвееву И.А. в присутствии ФИО6 и ФИО7, тогда как ФИО6 указано на то, что она подписала уже составленный акт, учитывая также, что ни один свидетель не назвал суду номер телефона по которому звонил ФИО8, в связи с чем идентифицировать с кем именно разговаривал ФИО8 иные лица, даже присутствующие рядом, по мнению суда не могли, принимая во внимание, что никто лично из лиц, подписавших акт от 26.12.2012 г. № 23 не предлагал истцу дать письменные объяснения по факту не выхода на работу, а в составленном акте указано на то, что предложение дать объяснения было сделано истцу не 26.12.2012 г., а 21.12.2012 г., суд полагает, что работодателем не представлено достоверных доказательств того, что истцу перед наложением дисциплинарного взыскания в виде увольнения предлагали дать письменные объяснения по факту не выхода на работу.

В связи с чем, суд полагает, что доводы истца в данной части являются обоснованными и исковые требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе подлежат увольнению.

Довод ответчика о применении срока исковой давности по указанным требованиям суд не может принять во внимание, поскольку в силу 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.

Доказательств вручения истцу копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки суду не представлено. Как следует из объяснений истца, с приказом об увольнении от 26.12.2012 г. он был ознакомлен только после предоставления представителем ответчика указанной копии приказа в материалы дела на стадии подготовки дела к судебному разбирательству 18.04.2013 года, а 8.05.2013 г. в судебном заседании истцом заявлены требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Доказательств

уведомления истца о его увольнении 26.12.2012 г. или вручения копии приказа об увольнении ранее указанной даты, в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ ответчиком не представлено. Акт без даты о том, что в ходе телефонного разговора истцу было предложено ознакомиться под роспись с приказом об увольнении (л.д.171) не является надлежащим подтверждением извещения истца о наличии приказа об увольнении.

В соответствии с положениями ст. 21 Трудового кодекса 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 положениями ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель 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.

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

Разрешая требования истца о выплате заработной платы за период с июля 2012 по октябрь 2012 г. в размере <данные изъяты> суд исходит из того, что согласно расчету истца, им указано на наличие задолженности по заработной платы, которая складывается из оклада в размере <данные изъяты> оплата сдельной части, компенсации расходов на ГСМ и телефон.

Как следует из представленных суду доказательств истцу начислена заработная плата в размере <данные изъяты> в том числе за июль 2012 года в размере <данные изъяты> за август 2012 года в размере <данные изъяты> и <данные изъяты> за сентябрь 2012 года в размере <данные изъяты>. и <данные изъяты> за октябрь 2012 года в размере <данные изъяты>., и <данные изъяты>., за декабрь 2012 года в размере <данные изъяты>

Согласно п. 2.2 положения «Об оплате труда», утвержденного генеральным директором ООО «Фабрика окон» 01.09.2008 года, на ООО «Фабрика Окон» применяется простая повременная система оплаты труда. Повременная оплата труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от количества отработанного времени, учет которого ведется работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом труд работников оплачивается исходя из установленного месячного оклада. Размеры окладов для различных работников организации указываются в штатном расписании предприятия. При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время. В соответствии с п. 3.1 указанного положения должностной оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

Доказательств согласования между сторонами условий трудового договора в части оплаты труда в зависимости от количества заявок, а также согласования условий о компенсации ГСМ и телефонной связи суду не представлено, исходя из буквального толкования дополнительного соглашения № 139/6 от 01.12.2011 года, заключенного между сторонами, с 01.01.2012 года истцу установлена заработная плата в размере <данные изъяты>

Доводы истца о том, что в организации установлены тарифы выезда мастера, а также представленные акты выполненных работ и предложение организации о наличии вакансий по должности истца не является основанием для начисления истцу иной заработной платы, чем установленной трудовым договором и согласованной сторонами. При этом судом также

учитывается, что исходя из представленных справках о доходах истца, а также сведениям из ИФНС № 15 по г.Москве, доход Матвеева И.А. за 2012 года составил <данные изъяты> за 2011 год составил <данные изъяты> Доказательств начисления или выплаты истцу за время работы в ООО «Фабрика Окон» заработной платы в ином размере суду не представлено.

Разрешая заявление ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд по требованиям о взыскании заработной платы, суд учитывает, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной 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 (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Учитывая, что суду представлены доказательства начисления истцу заработной платы в размере <данные изъяты> в том числе за июль 2012 года в размере <данные изъяты> за август 2012 года в размере <данные изъяты> <данные изъяты> за сентябрь 2012 года в размере <данные изъяты> за октябрь 2012 года в размере <данные изъяты>., за декабрь 2012 года в размере <данные изъяты> доказательств начисления истцу заработной платы в ином размере суду не представлено, начисленная заработная плата согласуется с установленным размером заработной платы и фактически отработанными днями, что истцом и его представителем, в случае расчета исходя из заработной платы в размере <данные изъяты> <данные изъяты>. не оспаривали. Расчет произведен следующим образом: заработная плата <данные изъяты> - налоговый вычет на ребенка / общее количество рабочих дней x количество фактически отработанных дней в месяце- 13 %). При этом судом отмечается, что в представленном ответчиком расчете учтена оплата за работу в выходные дни в двойном размере, что согласуется с табелями рабочего времени за спорные месяцы.

В соответствии с п. 41 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

Оснований для взыскания с ответчика в пользу истца оплаты вынужденного простоя за период с ноября 2012 по 26.12.2012 года суд не усматривает, поскольку доказательств уважительности причин не выхода на работу истца суду не представлено, уведомления работодателя о приостановлении работы, в связи с задержкой выплаты заработной платы суду не представлено. Истцом в представленном тексте требования, направленного ответчику не содержится указания на приостановление работы, а содержатся лишь требования о выплате заработной платы, при этом размер заработной платы за период с 12.07.2012 по 31.10.2012 г. указан истцом как <данные изъяты>

Также судом отмечается, что заработная плата работникам ООО «Фабрика окон» производилась в кассе организации своевременно, не была получена только истцом, что подтверждается представленными платежными ведомостями за спорный период.

При этом судом также учитывается, что истцом за указанный период заявлены

требования о взыскании денежных средств именно как за вынужденный простой, однако ст. 72.2 ТК РФ определяет простой как временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи.

В силу ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работника не оплачивается.

Таким образом, учитывая, что работником не была соблюдена процедура уведомления работодателя о начале времени простоя, истец перестал выходить на работу без указания причин, суд полагает, что оснований для взыскания с ответчика оплаты простоя за период с ноября 2012 по 26.12.2012 года не имеется.

При этом довод истца о том, что ему не предоставлялись заказы, не являлось основанием для не выхода на работу, учитывая, что истец обязан был соблюдать внутренний трудовой распорядок, в организации трудовым договором, с учетом дополнительных соглашений между сторонами были согласованы условия о 5-дневной рабочей неделе с 14 час. до 18 час. только до 30.09.2012 года, после указанного периода между сторонами была согласована 5-дневная, 30 часовая рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня с 09 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин., как следует из п. 3.1 трудового договора. Ни трудовой договор, ни дополнительные соглашения к трудовому договору не содержат указания на возможность работы ответчиком удаленно или на дому, в связи с чем в силу ст. 21 ТК РФ истец обязан был соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, был с ними ознакомлен, исходя из его подписи в трудовом договоре, в правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденными генеральным директором ООО «Фабрика Окон» от 14.12.2007 года не содержится условия о возможности работникам работать дома. Также суд учитывает объяснения представителя ответчика о том, что истец должен был прибыть к 9 час. 00 мин. в офис по адресу: <адрес>, где находилось его рабочее место. Указанные объяснения также подтверждаются и показаниями допрошенных свидетелей и согласуются с характером работы истца, учитывая, что перед тем как приступить к выполнению заказа, истцу необходимо было взять заказ и необходимые материалы.

Также истцу на основании ст. 236 ТК РФ подлежат взысканию проценты за задержку выплаты заработной платы, принимая во внимание, что работодателем не представлено доказательств извещения истца о начислении ему заработной платы в размере <данные изъяты>., в том числе в размере <данные изъяты>. за июль, учитывая, что за июль 2012 г. истцу начисли заработную плату в размере <данные изъяты> дней за период с 15.08.2012 по 31.05.2013 г), за август в размере <данные изъяты> коп., учитывая, что истцу за указанный месяц начислили заработную плату в размере <данные изъяты> за период с 15.09.2012 по 31.05.2013 г), за сентябрь 2012 г. в размере <данные изъяты> учитывая, что за указанный месяц истцу начислили заработную плату в размере <данные изъяты> за период с 15.10.2012 по 31.05.2013 г), за октябрь 2012 года в размере <данные изъяты> учитывая, что за указанный месяц истцу начислили заработную плату в размере <данные изъяты> <данные изъяты> дней за период с 15.11.2012 по 31.05.2013 г).

В соответствии с положениями ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Как следует из представленных доказательств, истцом за период с декабря 2011 по ноябрь 2012 г. была начислена заработная плата в общем размере <данные изъяты>

согласно справке о доходах по форме 2-НДФЛ, количество фактически отработанных дней за указанный период составил 179 дней, в связи с чем, руководствуясь п. 2,4,5 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007г. N922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", среднедневной заработок истца составил <данные изъяты>

Поскольку суд признает увольнение истца не законным, с 26.12.2012 года истцу подлежит выплата средней заработной платы в размере <данные изъяты>., учитывая общее количество рабочих дней за указанный период – <данные изъяты>

Поскольку судом установлен факт нарушения трудовых прав истца, в части невыплаты ответчиком заработной платы, суд полагает требования истца о денежной компенсации морального вреда обоснованными и подлежащими удовлетворению, в связи с чем с ответчика на основании ст.237 ТК РФ, 1101 ГК РФ подлежит взысканию денежная компенсация морального вреда в размере <данные изъяты> учитывая характер спорных отношений.

Поскольку истец освобожден от уплаты государственной пошлины, государственная пошлина, на основании ст. 103 ГПК РФ, 333.19 НК РФ подлежит взысканию с ответчика в доход государства в размере <данные изъяты>

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

РЕШИЛ:

Исковые требования Матвеева И.А. к ООО «Фабрика Окон» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, денежной компенсации морального вреда - удовлетворить частично.

Признать увольнение Матвеева И.А. с должности мастера сервисного обслуживания Службы качества и сервиса ООО «Фабрика Окон» незаконным.

Восстановить Матвеева И.А. на работе в должности мастера сервисного обслуживания Службы качества и сервиса ООО «Фабрика Окон» с 26.12.2012 года.

Взыскать с ООО «Фабрика Окон» в пользу Матвеева И.А. задолженность по заработной плате в размере <данные изъяты>., заработную плату за период вынужденного прогула в размере <данные изъяты>., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере <данные изъяты> денежную компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Взыскать с ООО «Фабрика Окон» государственную пошлину в доход государства в размере <данные изъяты>

Решение в части восстановления на работе и взыскании заработной платы в размере <данные изъяты>. подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

В соответствии с положениями ст. 321 ч. 1 ГПК РФ апелляционные жалоба, представление подаются через суд, принявший решение.

Судья Меньшова О.А.