

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

09 сентября 2020 года г. Миасс
Миасский городской суд Челябинской области в составе:
председательствующего судьи Подрябинкиной Ю.В.
при секретаре Валетовой Е.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чувырина А.А. к обществу с ограниченной ответственностью СТК «Лидер» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации за неиспользованный отпуск компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Чувырин А.А. обратился в суд к ООО СТК «Лидер» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации за неиспользованный отпуск компенсации морального вреда.

В обоснование требований указал, что между ним и ООО СТК «Лидер» был заключен срочный трудовой договор от ДАТА., в соответствии с которым он был принят на работу АДРЕС на должность главного сварщика. Срок трудового договора истек ДАТА. Заработная плата ответчиком в полном объеме до настоящего времени не выплачена. Также ответчиком не выплачена надбавка за вахтовый метод работы и компенсация за неиспользованный отпуск.

Просит (с учетом уточнений) (л.д. 41-43).

Взыскать с ООО СТК «Лидер» в его пользу задолженность по заработной плате в размере 132772 руб. 01 коп., компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в размере 8525,24 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск 77168, 75 руб., надбавку за вахтовый метод работы в сумме 48 000 руб., компенсацию морального вреда в сумме 150 000 руб.

В судебном заседании истец Чувырин А.А., его представитель Щетинина Я.И. уточненные иски требования поддержали по основаниям, изложенным в иске.

Представитель ответчика ООО СТК «Лидер» в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного заседания извещен, представил письменные возражения относительно заявленных требований, в которых просил в удовлетворении иска отказать.

Суд, заслушав лиц, участвующих в деле, исследовав все материалы дела, приходит к выводу о частичном удовлетворении иска в связи со следующим.

Положениями ст. ст. 21, 22 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что 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 имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд и 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.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ 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).

Как указано в ст. 135 Трудового кодекса 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.

Таким образом, исходя из того, что в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать соблюдение прав работника в части выплаты заработной платы лежит на работодателе.

Судом установлено, что между ООО СТК «Лидер» и Чувыриным А.А. заключен срочный трудовой договор от ДАТА, в соответствии с условиями которого, истец принят на работу вахтовым методом на должность главного сварщика в обособленное подразделение в АДРЕС на срок до ДАТА. (л.д. 6-10, 11,12).

В связи с истечением срока действия трудового договора ДАТА. Чувырин А.А. уволен (л.д.14).

На основании 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Ответчиком не оспаривается, что при увольнении Чувырина А.А. заработная плата в полном объеме выплачена не была.

Согласно представленных ответчиком расчетных листов Чувырину А.А. начислена заработная плата за сентябрь 84164, 96 руб. (удержано НДФЛ 10941 руб.), за ДАТА начислено 73644 руб. 34 коп. (удержано НДФЛ – 9574 руб.), за ДАТА начислено 42082 руб. (удержано НДФЛ 5471 руб.), на ДАТА начислено 105206, 20 руб. (удержано НДФЛ 13676, 80 руб. (л.д. 95,96).

Как следует из расчетных листов Чувырину А.А. произведены выплаты заработной платы ДАТА. – 20 000 руб., ДАТА. – 7900 руб., ДАТА. – 65100 руб., ДАТА. – 17005 руб., ДАТА. – 5395 руб., ДАТА. – 20968, 60 руб., ДАТА. – 16321, 59 руб., ДАТА. – 8000 руб., ДАТА. – 1479 руб., ДАТА. -1479 руб., ДАТА. – 3828руб., ДАТА. – 8098 руб., ДАТА. – 7273 руб.

Сумма начислений за ДАТА, ДАТА, ДАТА, а также сумма произведенных выплат в расчете истца и в расчетных листах, предоставленных ответчиком, совпадает полностью. За декабрь расчет истцом произведен из расчета ... отработанных смены, в то время как в расчетном листе указано ... смен. Доказательств того, что истцом

отработано на 2 смены больше, чем указано в расчетном листе, материалы дела не содержат и истцом не представлено. Суд считает необходимым произвести расчет задолженности по исходя из сведений, содержащихся в расчетных листах.

Задолженность ответчика по заработной плате составляет 106508 рублей 66 копеек, исходя из расчета 84164, 96 руб. (начисленная заработная плата за ДАТА) + 73223, 96 руб. (начисленная заработная плата за ДАТА) + 42082, 48 руб. (начисленная заработная плата за ДАТА) + 105206,20 руб. (начисленная заработная плата за ДАТА) – НДФЛ (10941,руб.,9574 руб., 5471 руб., 13676, 80 руб.) – произведенные выплаты (93000 руб., 22400 руб., 67447, 39 руб.).

Указанная сумма задолженности подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

Доводы представителя ответчика, изложенные в письменных возражениях о том, что Чувыриным А.А. получены под отчет денежные средства в сумме 334321, 59 руб., которые он до настоящего времени не вернул, в связи с чем заработная плата при увольнении ему не выплачивалась, суд считает несостоятельными.

Норма ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Таких случаев, как удержание из заработной платы подотчетных денежных средств, норма ст. 137 указанного Кодекса не содержит.

Оснований для удержаний каких-либо сумм из заработной платы истца в отсутствие согласия работника у ответчика не имелось.

Часть 1 ст. 302 ТК РФ предусмотрено, что лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы работодателей не относящихся к Бюджетной сфере устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. То обстоятельство, что истец работал вахтовым методом подтверждается заявлением истца о приеме на работу, на котором имеется виза генерального директора (л.д. 11).

Ответчик, не представил суду доказательства наличия локального акта определяющего размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы истца. Однако, по мнению суда его отсутствие не может, нарушать закрепленное Законом право истца, выполняющего вахтовым методом работу, на получение соответствующей надбавки.

С учетом положений ч. 1 ст. 6 ГК РФ предусматривающей, что в случаях, когда предусмотренные пунктами 1 и 2 статьи 2 настоящего Кодекса отношения прямо не урегулированы законодательством или соглашением сторон и отсутствует применимый к ним обычай, к таким отношениям, если это не противоречит их существу, применяется гражданское законодательство, регулирующее сходные отношения (аналогия закона).

Применительно к рассматриваемому делу, суд с учетом приведенной выше нормы закона, считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца надбавку за вахтовый метод работы, с учетом Постановления Правительства РФ от 03.02.2005 года N 51 "О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета", а именно 75 % от тарифной ставки (оклада) для работников, работающих в организациях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В соответствии со штатным расписанием тарифная ставка для должности, занимаемой истцом, составляет 834 руб. Количество отработанных смен – 58.

Таким образом, надбавка за вахтовый метод работы составила 36279 руб. (625 руб. X 58).

Согласно ч. 1 статьи 321 ТК РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Согласно расчету истца количество неиспользованных дней отпуска составляет 14, 67 дней (28 + 16 / 12 месяцев x 4 отработанных месяца).

Среднедневная заработная плата составила 4576, 08 руб. (265355, 18 руб. – подлежащая фактически выплаченная заработная плата за отработанное время / 58 отработанных смен).

Компенсация за неиспользованный отпуск, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца составила 51041 рублей 20 копеек (4576, 08 руб. x 14, 67).

Статьей 236 ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Согласно ч. 1 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.

В соответствии с п. 7.2. Положения об оплате труда ООО СТК «Лидер» выплата заработной платы производится 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным (л.д. 101 оборот).

Истцом расчет компенсации произведен с ДАТА. по ДАТА.

За указанный период сумма компенсации за задержку выплаты заработной платы составила 8 107 руб. 59 коп.

Сумма задолженности по заработной плате на ДАТА. составила 44304, 9 руб., исходя из расчета заработная плата за ДАТА и ДАТА (без учета НДФЛ) 73233, 96 руб. + 64070 руб. – 93000 (произведенные выплаты)

Расчёт процентов по задолженности зарплаты за ДАТА

44 304,90 с ДАТА по ДАТА (44 304,90 * 4 * 1/150 * 6.5%) = 76,80 р.

-17005,00 ДАТА погашение части долга

27 299,90 с ДАТА по ДАТА (27 299,90 * 1 * 1/150 * 6.5%) =11,83 р.

-5395 ДАТА погашение части долга

21 904,90 с ДАТА по ДАТА (21 904,90 * 16 * 1/150 * 6.5%)=151,87 20968 06.12.2019 погашение
-936,30 ДАТА погашение части долга
Итого: 240,50 руб.

Расчёт процентов по задолженности зарплаты за ДАТА

-15 385,29 ДАТА Погашение части долга
21 226,19 с ДАТА по ДАТА (21 226,19 * 6 * 1/150 * 6.25%)=53,07 р.
-8 000,00 ДАТА Погашение части долга
13 226,19 с ДАТА по ДАТА (13 226,19 * 2 * 1/150 * 6.25%) =11,02 р.
-1 479,00 ДАТА Погашение части долга
-1 479,00 ДАТА Погашение части долга
10 268,19 с ДАТА по ДАТА (10 268,19 * 3 * 1/150 * 6.25%) = 12,84 р.
-3 828,00 ДАТА Погашение части долга
6 440,19 с ДАТА по ДАТА (6 440,19 * 1 * 1/150 * 6.25%)= 2,68 р.
-6 440,19 ДАТА Погашение части долга
Итого: 79,61 руб.

Расчёт процентов по задолженности зарплаты за ДАТА

-1 657,81 ДАТА Погашение части долга
89 871,59 с ДАТА по ДАТА (89 871,59 * 1 * 1/150 * 6.25%)= 37,45 р.
-7 273,00 ДАТА Погашение части долга
82 598,59 с ДАТА по ДАТА (82 598,59 * 40 * 1/150 * 6.25%)= 1376,64 р.
82 598,59 с ДАТА по ДАТА (82 598,59 * 77 * 1/150 * 6%)=2 544,04 р.
82 598,59 с ДАТА по ДАТА (82 598,59 * 56 * 1/150 * 5.5%)=1 696,02 р.
82 598,59 с ДАТА по ДАТА (82 598,59 * 1 * 1/150 * 4.5%)=24,78 р.
Итого: 5 678,93 руб.

В соответствии со статьей 237 Кодекса 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.

Учитывая, что положения Трудового кодекса РФ содержат каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

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.

С учетом обстоятельств, при которых были нарушены права работника, объема и характера, причиненных ему нравственных страданий, степени вины работодателя, длительности нарушения прав работника со стороны работодателя, а также требований разумности и справедливости, суд приходит к выводу о необходимости взыскания компенсации морального вреда в сумме 4 000 руб. Заявленную ко взысканию компенсацию морального вреда в сумме 150 000 руб., суд считает завышенной.

Судебные расходы подлежат взысканию по правилам ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета в размере 5519 руб. 35 коп. исходя из расчета 5200 + 1 % от суммы превышающей 200 000 руб. по имущественным требованиям + 300 руб. (по требованиям неимущественного характера).

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

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Чувыврина А.А. удовлетворить частично.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью СТК «Лидер» в пользу Чувыврина А.А. задолженность по заработной плате в сумме 106508 рублей 66 копеек, компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы по состоянию на ДАТА в сумме 8107 рублей 59 копеек, надбавку за вахтовый метод работы в сумме 36279 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 51041 рублей 20 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 4000 рублей

В удовлетворении остальной части исковых требований Чувыврина А.А. отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью СТК «Лидер» госпошлину в сумме 5519 рублей 35 коп. в доход местного бюджета.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Судебную коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда в течение месяца со дня принятия в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Миасский городской суд.

Председательствующий

Мотивированное решение суда составлено 15 сентября 2020 года