

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

19 декабря 2019 года Симоновский районный суд г.Москвы в составе:
председательствующего судьи Кулешова В.А.,
при секретаре К. А.Н.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-
3859/19 по иску Б. Д. В. к ООО «САП СНГ» о взыскании
задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты,
компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Б. Д.В. работал в ООО «САП СНГ» с 2014 года в должности на условиях трудового договора от 2014 года. 2018 года между истцом и ответчиком было заключено соглашение о расторжении трудового договора, в соответствии с которым днем увольнения истца считается 2018 года.

При расторжении трудового договора ответчик, по утверждению истца, не произвел с ним полный расчет, а именно: не выплатил заработную плату за четыре дня нахождения в командировке, включая один выходной день.

В связи с указанными нарушениями его трудовых прав Б. Д.В. обратился в суд с иском к ответчику о взыскании с последнего задолженности по заработной плате за период нахождения в командировке с по 2017 года в размере рубль копеек (за три рабочих дня) и рублей копеек (за один выходной день), а также компенсации за задержку выплаты указанных денежных средств и компенсации морального вреда в размере рублей.

В судебное заседание представитель истца явился, поддержал требования своего доверителя.

Представитель ответчика в удовлетворении исковых требований просила отказать по доводам, изложенными в письменных возражениях на иск.

Суд, заслушав участников процесса, исследовав материалы дела, находит исковые требования обоснованными и подлежащими удовлетворению частично по следующим основаниям:

Согласно ч.1 ст. 56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В соответствии с ч. 1 ст. 68 ГПК РФ устанавливает, что объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами. В случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

Согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату (оплату труда 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, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ч.1 и 2 ст. 135 ТК РФ, заработка 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 силу ст.168 ТК РФ, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

При этом ст.167 ТК РФ предусмотрено, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Пунктом 4 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» предусмотрено, что начало и конец командировки определены, как день выезда в командировку и день приезда из командировки.

В соответствии с пунктом 9 вышеуказанного Постановления, средний заработка за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Согласно ст. 153 ТК РФ, работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад - в размере не менее двойной дневной ставки за день сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с п. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы

производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работников сохраняется средняя заработка.

В силу п. 2 того же Постановления для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся: заработка плата, начисленная работнику по тарифным ставкам / окладам за отработанное время, премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, и другие виды выплат по заработной плате, применяемые у работодателя.

Пунктом 3 Постановления предусмотрено, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Согласно ст.78 ТК РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со 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 данного Кодекса.

Статьей 236 ТК РФ установлено, что 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 пятидесяти 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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.

Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Как установлено в ходе разбирательства дела, истец работал у ответчика в должности с должностным окладом в размере рублей. В соответствии с соглашением о расторжении трудового договора от 2018 года стороны определили, что днем увольнения истца следует считать 2018 года. При расторжении трудового

договора с истцом ответчик обязался выплатить ему выходное пособие в размере рублей.

По утверждению истца, с 2014 года он направлялся работодателем в служебные командировки 43 раза, при этом в табелях учета рабочего времени сведений о направлении истца в командировки не содержится, код «К» либо цифровое обозначение «06» в табелях не проставлялись, оплата командировок исходя из среднего заработка истца, согласно представленным в материалы дела расчетным листкам и справкам 2-НДФЛ, ответчиком не производилась.

Как следует из содержания приказа ответчика без даты № «О направлении работника в командировку», Б. Д.В. был направлен в служебную командировку в Прагу (республика Чехия) сроком на пять дней (с по 2017 года, включая воскресенье 2017 года), что подтверждается авансовым отчетом и прилагаемыми к нему документами. Во время командировки истец проводил рабочие встречи совместно с работником ответчика К. О. с представителями Авиакомпании .

Отчет истца о работе в командировке в период с по 2017 года в рамках требований п. 9.3 «Положения о служебных командировках и представительских расходах», утвержденного ответчиком от 01.04.2013 года, подписан непосредственным руководителем истца К. Д.В. Факт работы истца 2017 года в течение всего выходного дня ответчиком не оспаривался, при этом, по утверждению ответчика, данная работа была оплачена в размере двойной дневной ставки истца.

Согласно представленному истцом расчету, при выплате ему задолженности на дату увольнения 2018 года в размере рублей копейка, из его среднего заработка ответчиком были исключены премии, выплаченные истцу в ноябре 2016 года в размере рубля копеек с наименованием в расчетном листке «ICM commission currell», в 2017 года в размере рубль копеек с наименованием «ICM SPRIFF Prior Year», в 2017 года в размере рубль копейка с наименованием «ICM commission Prior», в 2017 года в размере рублей копеек с наименованием «ICM commission currell», в 2017 года в размере рублей с наименованием «ICM commission Prior», что повлекло существенное уменьшение причитающегося истцу среднего дневного заработка, который составляет рублей копейки (/ 230 фактически отработанных дней), и за три дня работы в командировке по графику ответчика средний заработок истца составляет рублей копеек (x 3 дня). Таким образом, с учетом произведенного 2018 года частичного погашения задолженности, долг ответчика составляет рублей копеек (-), а также на сумму указанной задолженности должны быть уплачены проценты в порядке ст.236 ТК РФ размере рубля копейка, подлежащие уменьшению на сумму ранее выплаченных истцу процентов в размере рублей копеек, то есть составляющие в итоге сумму рублей копеек (-).

Также истцу не произведена оплата работы в выходной день 2017 года в размере рублей копеек, то есть в размере двойной дневной ставки, исходя из одинарной дневной ставки рублей копеек (оклад за 2017 года в размере рубля копеек / 20 отработанных дней по производственному календарю). На сумму указанной задолженности должны быть уплачены проценты в порядке ст.236 ТК РФ в размере рублей копейки.

Суд соглашается с расчетом истца, составленным в соответствии с требованиями ст. 236 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 , на основании расчетных листков и справок по форме 2-НДФЛ.

Довод ответчика о том, что истцу был установлен авансированный порядок годового премирования, суд находит несостоительными, в связи с тем, что Положением о премировании ООО «САП СНГ», утвержденным приказом генерального директора общества № от 01.03.2013 года, а также иными локальными нормативными актами ответчика, авансированный порядок премирования не предусмотрен. Кроме того, премии, выплаченные истцу в

2016 года и в 2017 года имеют в расчетных листках такое же наименование («ICM commission currell») как и премия, выплаченная истцу в

2018 года, которая согласно пп. «б» п. 2.1 соглашения о расторжении трудового договора от .2018 года, подписанного представителем ответчика К. Е.А., являлась не годовой, а квартальной премией, и не имела авансированного порядка выплаты.

Приказы об авансированном порядке премирования истца подписаны в 2016 года И. Е.С., в

2017 года III. Л.А. При этом с данными приказами истец не был ознакомлен, а ответчиком не предоставлено доказательств, подтверждающих наличия у вышеуказанных лиц полномочий как на издание распорядительных документов от имени общества, так и на определение персонального порядка премирования истца, который отличается от условий премирования, установленных локальными нормативными актами работодателя.

Ссылку ответчика на то обстоятельство, что премии истца являлись годовыми, выплачивались авансом и не должны включаться в средний заработок истца, поскольку согласно п. 15 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, при определении среднего заработка премии по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, учитываются независимо от времени их начисления, суд также считает необоснованной, поскольку из представленных документов и пояснений ответчика следует, что премии выплачивались истцу в 2017 года по итогам работы в этом же периоде (в 2017 году), а не авансом в счет каких-либо будущих неотработанных истцом периодов. С учетом характера таких выплат, согласно п. 15 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, они должны включаться в средний заработок истца в 2017 года.

Довод ответчика о том, что истцу в 2017 года была оплачена работа в выходной день .2017 года в двойном размере, является несостоительным, с учетом того, что факт оплаты не нашел подтверждения в расчетных листках, в табеле учета рабочего времени, расчетных ведомостях и иных документах. При этом, именно на ответчике, в силу положений ст. 56 ГПК РФ, лежит процессуальная обязанность опровергнуть доводы истца об отсутствии оплаты его работы в выходной день и подтвердить факт своевременного и полного расчета.

Учитывая, что ответчиком не оспаривался факт выполнения истцом трудовых обязанностей в выходной день .2017 года, и в подтверждение этому представлен отчет о командировке и прилагаемые к нему документы, суд приходит к выводу о том, что факт привлечения истца к работе в выходной день

.2017 года при отсутствии ее оплаты, предусмотренной ст. 153 ТК РФ, нашел свое подтверждение в суде.

Довод ответчика о том, что требование об оплате работы в выходной день было заявлено истцом только .2019 года, то есть по истечении установленного ст.392 ТК РФ срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об оплате труда, суд считает необоснованным в связи с тем, что согласно материалам дела настоящий иск был подан Б. Д.в суд .2018 года после чего определением судьи от .2019 года он был оставлен без движения в порядке ч.1 ст.136 ГПК РФ на срок до .2019 года. .2019 года истцом были устраниены недостатки искового заявления и представлен расчет исковых требований, в котором указано на необходимость взыскания среднего заработка за три дня командировки, а также неоплаченной четвертый выходной день .2017 года.

В силу же ч.2 ст.136 ГПК РФ заявление считается поданным в день первоначального представления его в суд в случае, если заявитель в установленный срок выполнит указания судьи, перечисленные в определении об оставлении заявления без движения.

Довод ответчика о том, что истец на шесть дней пропустил срок исковой давности для предъявления иска в суд также является необоснованным, поскольку , по смыслу ст. 392 ТК РФ, срок на обращение в суд связан с датой, когда ответчиком должна была быть произведена выплата заработной платы за период нахождения истца в 2017 года в командировке. Согласно же п. 3.4 трудового договора с истцом такой датой является .2017 года. Учитывая, что иск был подан .2018 года, годичный срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора об оплате труда, установленный ст. 392 ТК РФ, истцом не пропущен.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

Принимая во внимание характер нарушений прав работника, их продолжительность, степень вины ответчика, учитывая требования разумности, справедливости и конкретные обстоятельства дела, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца в качестве компенсации морального вреда рублей.

В связи с частичным удовлетворением заявленных истцом требований, с учетом положений ч.1 ст. 100 ГПК РФ, суд взыскивает с ответчика в счет возмещения расходов по оплате услуг представителя рублей.

Что же касается расходов, понесенных истцом в связи с нотариальным удостоверением доверенности на представителя, то в их взыскании суд полагает отказать, поскольку из содержания доверенности от .2019 года не следует, что она оформлена в связи с необходимостью представления интересов истца в суде по настоящему делу (п. 2 Постановления Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 года № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела»).

Всего же с ответчика в пользу истца следует взыскать рублей копейки, а также госпошлину в доход бюджета города Москвы.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Б. Д. В. Иск удовлетворить частично. Взыскать с ООО «САП СНГ» в пользу рубль копеек, процентов за задержку выплаты рублей копеек, компенсации морального вреда рублей копеек, возмещения судебных расходов рублей, а всего рублей копейки.

Взыскать с ООО «САП СНГ» государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере рубля копеек.

Решение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Судья

