

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Москва 17 июня 2014 года

Лефортовский районный суд г.Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED], при секретаре [REDACTED], с участием представителя истца по доверенности Малова Д.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к ООО «Энерготех» о признании трудового договора прекращенным, обязанности выдать трудовую книжку, оформить прекращение трудового договора, выдать документы, связанные с работой, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратился в суд с иском к ООО «Энерготех», с учетом уточнений в порядке ст. 39 ГПК РФ, о признании трудового договора прекращенным, обязанности выдать трудовую книжку, оформить прекращение трудового договора, выдать документы, связанные с работой, взыскании задолженности по заработной плате в размере 625 288 руб., компенсации за неиспользованный отпуск в размере 148 878,09 руб., процентов за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 23 213 руб., компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указал на то, что работал у ответчика с ДД.ММ.ГГГГ в должности ведущего менеджера на основании трудового договора. Зарботная плата составляла 78 161 руб. в месяц. ДД.ММ.ГГГГ им было написано заявление об увольнении по собственному желанию и отправлено ответчику ДД.ММ.ГГГГ по почте. Данное заявление было получено работодателем ДД.ММ.ГГГГ. Однако ответчик не оформил прекращение трудового договора, приказ об увольнении издан не был, трудовая книжка ему не выдана, сведения об увольнении в трудовую книжку не внесены. Таким образом, работодатель нарушает его права на прекращение трудового договора по инициативе работника.

По его письменному заявлению ответчик не выдал копии документов связанных с работой. Кроме того, ответчик не выплатил ему заработную плату за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, в день увольнения расчет с ним произведен в полном объеме не был.

Представитель истца по доверенности Малов Д.В. в судебное заседание явился, иск поддержал.

Ответчик в судебное заседание не явился, о месте и времени судебного разбирательства извещен надлежащим образом.

В соответствии со ст. 167 ГПК РФ суд счел возможным рассмотрение дела в отсутствие представителя ответчика.

Выслушав объяснения представителя истца по доверенности Малова Д.В., исследовав и оценив представленные доказательства, суд находит иск подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

В силу 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.

Согласно ст.150 ГПК РФ, непредставление ответчиком доказательств и возражений в установленный судьей срок не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам.

Как установлено в судебном заседании и усматривается из материалов дела, [REDACTED] работал в ООО «Энерготех» с ДД.ММ.ГГГГ ведущим менеджером на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ и дополнительного соглашения от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.6-9).

Из условий трудового договора и дополнительного соглашения к нему следует, что заработная плата истца составляла 78 161 руб. в месяц. Эти обстоятельства также подтверждаются выпиской по счету истца в банке (л.д.24-38).

В силу п. 3 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В статье 80 Трудового кодекса РФ закреплено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Судом установлено, что согласно заявлению [REDACTED] от ДД.ММ.ГГГГ, он просит уволить его с занимаемой должности ДД.ММ.ГГГГ по собственному желанию (л.д.10).

Так же истцом было подано письменное заявление от ДД.ММ.ГГГГ с просьбой выдать копии документов, связанных с работой, а именно справку о непредоставлении отпуска по уходу за ребенком, справку о невыплате единовременного пособия при рождении ребенка и пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет.

Из материалов дела видно, что ДД.ММ.ГГГГ [REDACTED] в адрес ответчика было направлено ценное письмо с уведомлением о вручении с вложением заявления об увольнении по собственному желанию от ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается описью вложения в ценное письмо, почтовым штампом, квитанцией об оплате (л.д.46).

Ценное письмо было вручено ответчику ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается почтовым уведомлением о вручении (л.д.45).

Таким образом, суд считает, что течение указанного в ст. 80 ТК РФ срока начинается с ДД.ММ.ГГГГ. Срок предупреждения об увольнении истекает ДД.ММ.ГГГГ.

Трудовое законодательство предусматривает право работника расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. При этом возможность прекращения трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника не связана с наличием у него уважительных причин.

В силу ст. 80 Трудового кодекса РФ по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

При этих обстоятельствах, учитывая изложенное выше, суд приходит к выводу о том, что трудовой договор, заключенный между сторонами, прекращен по инициативе работника, поскольку свою обязанность о предупреждении работодателя о досрочном расторжении трудового договора истец исполнил, срок предупреждения об увольнении истек, истец прекратил работу.

Таким образом, принимая во внимание положения ст. 84.1 Трудового кодекса РФ, суд считает, что требования о признании трудового договора прекращенным, обязанности выдать трудовую книжку, оформить прекращение трудового договора, выдать документы, связанные с работой обоснованы и подлежат удовлетворению.

В силу 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 силу 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 со ст.57 Трудового кодекса РФ, условия оплаты труда являются обязательными условиями трудового договора.

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

Статьей 140 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что 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 случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Задолженность ответчика перед истцом по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составляет 625 288 руб. (78 161 руб. x 8 месяцев = 625 288 руб.), без учета удержания налога.

Работодатель должен доказать соблюдение установленного законом обязанности по своевременной выплате работнику заработной платы, письменные доказательства, которые могут подтвердить или опровергнуть доводы истца, находятся в распоряжении ответчика.

В порядке ст. 56 ГПК РФ доказательств, опровергающих доводы иска не представлено, в связи с чем спор рассматривается по имеющимся в материалах дела доказательствам.

При таких обстоятельствах, суд считает, что требования [REDACTED] к ООО «Энерготех» о взыскании задолженности по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате в размере 625 288 руб.

Разрешая требования истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск за период работы истца у ответчика с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, суд, руководствуясь ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007, приходит к выводу, что в пользу истца следует взыскать с ответчика компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 148 878 руб. 09 коп. (78 161 руб. : 29,4 x 56 кал. дней = 148 878,09 руб.).

В соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Поскольку ответчик не произвел выплату заработной платы, в установленный срок, требования истца о взыскании с ответчика процентов за нарушение срока выплаты заработной платы обоснованы и подлежат удовлетворению. Суд считает возможным взыскать с ответчика проценты за период просрочки с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Согласно Указанию Банка России размер ставки рефинансирования с 13.09.2012 составляет 8,25 %.

Суд принимает во внимание расчет процентов, представленный истцом. Оснований не доверять данному расчету у суда не имеется, он составлен арифметически верно, в полном соответствии с действующим законодательством и проверен судом. Ответчиком данный расчет не оспорен.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежат взысканию проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 23 213 руб. 80 коп.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса 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.

Требования истца о возмещении морального вреда суд удовлетворяет. При определении размера компенсации суд учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, характер и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, степень вины работодателя, то обстоятельство, что задержка выплаты заработной платы лишает истца права на достойную жизнь и ставит его в крайне неблагоприятное материальное положение, также учитывает требования разумности и справедливости.

Исходя из изложенного, суд определяет к возмещению компенсацию морального вреда в сумме 5 000 руб.

В силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 7 400 руб. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

На основании изложенного, руководствуясь ст.194-198, 233-235 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Считать трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенный между [REDACTED] и ООО «Энерготех», прекращенным с ДД.ММ.ГГГГ на основании п.3 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по инициативе работника.

Обязать ООО «Энерготех» выдать [REDACTED] трудовую книжку.

Обязать ООО «Энерготех» оформить прекращение трудового договора с [REDACTED]

Обязать ООО «Энерготех» выдать [REDACTED] справку о непредоставлении отпуска по уходу за ребенком, о невыплате единовременного пособия при рождении ребенка и пособия по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет.

Взыскать с ООО «Энерготех» в пользу [REDACTED] задолженность по заработной плате в размере 625 288 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 148 878 рублей 09 коп., проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 23 213 рублей 80 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей, а всего – 802 279 (восемьсот две тысячи двести семьдесят девять) рублей 89 коп.

Взыскать с ООО «Энерготех» государственную пошлину в размере 7 400 (семь тысяч четыреста) рублей в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение одного месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене решения. Апелляционная жалоба подается через Лефортовский районный суд города Москвы.

Судья С.В. Потапенко

