

РЕШЕНИЕ
именем Российской Федерации

24 мая 2018 года

г. Таганрог

Таганрогский городской суд Ростовской области в составе:
председательствующего судьи Полиёвой О.М.,
при секретаре судебного заседания Чеченовой Т.О.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED]
к ИП [REDACTED] о взыскании заработной
платы, компенсации за неиспользованные отпуска, выходного пособия, дополнительной
компенсации по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

[REDACTED] обратилась в суд с иском к ИП [REDACTED] о взыскании
заработной платы, компенсации за неиспользованные отпуска, выходного пособия,
дополнительной компенсации по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда, внесении
записи в трудовую книжку. В обоснование исковых требований указала, что между нею и
ИП [REDACTED] был заключен трудовой договор № [REDACTED] г.,
согласно которому она была принята на должность продавца продовольственных товаров
в [REDACTED]», расположенный по адресу: <адрес>.

[REDACTED] г. в телефонном режиме ИП [REDACTED] до нее была доведена
информация о предстоящем сокращении штата сотрудников с [REDACTED] г., в связи с чем,
она уволена с [REDACTED] г., при этом с приказом о сокращении штата сотрудников она не
была ознакомлена. Также ИП [REDACTED] сообщил, что магазин [REDACTED]
[REDACTED], расположенный по адресу: <адрес>, закрывается с [REDACTED] г. На ее
предложение перевести ее на работу в другой магазин ИП [REDACTED] ответил
отказом.

[REDACTED] г. ею направлена в адрес ИП [REDACTED] претензия с требованием
произвести увольнение по сокращению надлежащим образом и выплатить положенные ей
по трудовому законодательству компенсации. В ответе от [REDACTED] г. ИП Чернышев
сообщил, что ее штатная единица по должности продавца подлежит сокращению с
[REDACTED] г. Однако прибыв на свое рабочее место [REDACTED] г. она увидела, что магазин
закрыт и из него вывезен весь товар, оборудование. До настоящего времени ей не
возвращена трудовая книжка, расчет при увольнении с ней не произведен.

Истица просит суд взыскать с ответчика в ее пользу задолженность по заработной
плате за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. в размере [REDACTED] руб., компенсацию за
неиспользованные отпуска за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. в размере [REDACTED]
руб., выходное пособие при увольнении в порядке ч. 1 ст. 178 ТК РФ в сумме [REDACTED] руб.,
дополнительную компенсацию в порядке ч. 3 ст. 180 ТК РФ в размере [REDACTED] руб.,
компенсацию в порядке ст. 236 ТК РФ за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. в размере
[REDACTED], компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб. Также истица
просит суд обязать ИП [REDACTED] произвести выплаты за два месяца после
увольнения, отведенные законом на поиск работы, в размере среднемесячного заработка
из расчета размера среднемесячного заработка в сумме [REDACTED] и оформить
расторжение трудового договора [REDACTED] от [REDACTED] г. надлежащим образом, сделав
соответствующую запись в ее трудовой книжке, трудовую книжку вернуть истице.

В ходе судебного разбирательства истица в порядке ст. 39 ГПК РФ уточнила и
уменьшила исковые требования, указав, что [REDACTED] г. работодателем произведен
расчет с работником, она уволена и ей выдана трудовая книжка. Истица просит суд
взыскать с ИП [REDACTED] задолженность по заработной плате за период с [REDACTED]
г. по [REDACTED] г. в сумме [REDACTED] руб., выходное пособие при увольнении в порядке ч.
1 ст. 178 ТК РФ в сумме [REDACTED], компенсацию за все неиспользованные отпуска за

период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. в размере [REDACTED] руб., компенсацию в порядке ст. 236 ТК РФ в размере [REDACTED] руб., компенсацию морального вреда в размере [REDACTED]

Определением Таганрогского городского суда от [REDACTED] г. в связи с отказом истца от исковых требований прекращено производство по делу в части требований об обязанности ИП [REDACTED] оформить расторжение трудового договора [REDACTED] от [REDACTED] г. надлежащим образом, сделав соответствующую запись в трудовой книжке истицы, трудовую книжку вернуть истице.

Истица [REDACTED] в судебное заседание не явилась, извещена надлежащим образом о времени и месте судебного заседания. Дело рассмотрено в ее отсутствие в порядке ст. 167 ГПК РФ.

В судебном заседании представители истца – Букалов В.В. и Пискунов С.С., действующие по доверенности от [REDACTED], исковые требования поддержали, просил удовлетворить в полном объеме.

Ответчик ИП [REDACTED] против удовлетворения исковых требований возражал, пояснил, что задолженности по выплатам истице не имеет. Размер ее заработной платы соответствовал минимальному размеру оплаты труда, в связи с чем, полагал, что произведенный истицей расчет задолженности, исходя из размера заработной платы, превышающей МРОТ, не обоснован. Во время работы истица брала из кассы денежные средства в счет заработной платы, а потом раз в месяц он ездил по магазинам и работники расписывались в ведомостях. Работники не хотели ездить сами еженедельно в бухгалтерию, поэтому был установлен такой порядок. Ведомости с ноября 2017 года он забрал на исправление фамилии истицы. С [REDACTED] года ее фамилия не была изменена в связи с ошибкой бухгалтера. Заработная плата истицы составляла <данные изъяты>руб., отчисления он производил вовремя. Остальные денежные средства он доплачивал истице в качестве премиальных по своему усмотрению. В качестве аванса истица получала <данные изъяты> руб., потом он доплачивал ей остальное. Справку о том, что истица получает заработную плату в размере [REDACTED] руб., она попросила у него для предоставления в банк для получения кредита. Просил в удовлетворении исковых требований отказать.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Статьей 56 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора является работодатель и работник.

В силу ст. 129 ТК 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).

К основным правам работника относится право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью

труда, количеством и качеством выполняемой работы.

Способ определения размера заработной платы устанавливается заранее, до начала трудовой деятельности. Выбирается система заработной платы, определяются показатели и условия премирования, выплаты вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, надбавок и доплат и т.п. При этом учитываются и установленные государством гарантии.

Заработная плата носит гарантированный характер, что связано, прежде всего, с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены.

В статье 135 Трудового кодекса РФ говорится о том, что заработная плата работникам устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, трудовыми договорами.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

Из материалов дела следует, что [REDACTED] состояла в трудовых отношениях с [REDACTED] в должности продавца в период времени с [REDACTED] г. по [REDACTED] г., уволена в связи с сокращением штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Истица ссылается на то, что заработная плата за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. выплачена ей не в полном объеме, размер задолженности составляет [REDACTED] руб., исходя из размера ежемесячного заработка [REDACTED] руб.

Между тем, согласно представленной ответчиком справки о доходах физического лица [REDACTED] за [REDACTED] год размер ее ежемесячной заработной платы составлял: в январе – июне – <данные изъяты> руб., с июля - <данные изъяты>руб. С [REDACTED] г. продавцам работодателя ИП [REDACTED] установлен должностной оклад в размере <данные изъяты> руб., что подтверждается представленным ответчиком штатным расписанием.

У суда нет оснований сомневаться в достоверности содержащихся в представленных документах сведений. Справка о заработной плате для получения кредита в [REDACTED] от [REDACTED] г., представленная истицей, в которой размер среднемесячной заработной платы указан как [REDACTED] руб., не подтверждается указанный в ней размер заработной платы по состоянию на [REDACTED] г.

Приказом [REDACTED] г. [REDACTED] отстранена от работы в связи с прекращением деятельности магазина, расположенного по адресу: <адрес>. При этом, истица указывает на то, что фактически она не работала с [REDACTED] г. по причине закрытия магазина. Из изложенного следует, что фактически в период времени с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. истица находилась в простое по вине работодателя.

В соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. При этом заработная плата за январь 2018 г. истице начислена работодателем в полном объеме – <данные изъяты> руб.

Приказом № от <дата> работодателем установлен размер оплаты времени простоя истицы с <дата> в размере среднего заработка.

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 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 работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с

1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Таким образом, средний дневной заработок за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. составит: [REDACTED] руб. : 247 дней = [REDACTED] руб.

При таком положении, за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. ответчик должен был начислить и выплатить истице заработную плату в следующих суммах:

[REDACTED] - начислено <данные изъяты> руб., подлежит к выплате – <данные изъяты> руб.,

[REDACTED] – начислено <данные изъяты> руб., подлежит к выплате – <данные изъяты> руб.,

[REDACTED] – начислено <данные изъяты> руб., подлежит к выплате – <данные изъяты> руб.,

[REDACTED] – к начислению $\frac{2}{3} \times (<данные\ изъяты> \text{ руб.} \times 4 \text{ дня}) + (<данные\ изъяты> \text{ руб.} \times 15 \text{ дней}) = <данные\ изъяты> \text{ руб.}$, к выплате <данные изъяты> руб.,

[REDACTED] – к начислению <данные изъяты> руб. $\times 20$ дней = <данные изъяты> руб., к выплате <данные изъяты> руб.,

с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. - к начислению <данные изъяты> руб. $\times 6$ дней = <данные изъяты> руб., к выплате <данные изъяты> руб.

Согласно части четвертой статьи 84.1 и части первой статьи 140 ТК РФ при прекращении трудового договора работодатель обязан произвести расчет с работником и выплатить все причитающиеся ему суммы в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В соответствии с данным общим правилом часть вторая статьи 140 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность в случае, если работник не согласен с правильностью начисленной ему работодателем денежной суммы, выплатить причитающуюся ему сумму в неоспариваемой части в указанный срок, не откладывая осуществление денежного расчета с увольняемым работником до окончания рассмотрения, в установленном порядке, возникшего между ними трудового спора.

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

В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии с п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения (работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника), средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Таким образом, за период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска составляет: <данные изъяты> руб. : ([REDACTED].) = <данные изъяты> руб.

За период с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. количество календарных дней неиспользованного отпуска составило [REDACTED] дней, сумма компенсации за неиспользованный отпуск – [REDACTED] руб. x [REDACTED] дней = <данные изъяты> руб. (к выплате <данные изъяты> руб.)

Истица уволена по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Так, частью 1 статьи 178 Трудового кодекса РФ определено, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Разделом XII Трудового кодекса Российской Федерации установлены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, к числу которых отнесены работники, работающие у работодателей - физических лиц (глава 48 Трудового кодекса РФ) и лица, работающие в районах Крайнего Севера (глава 50 Трудового кодекса РФ).

Исходя из буквального толкования положений части 1 статьи 178 и статьи 318 Трудового кодекса РФ сохранение работнику среднего месячного заработка на период трудоустройства и выплата ему выходного пособия в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата ее работников предусмотрены только при увольнении работника из организации.

Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, имеет особенности, установленные главой 48 Трудового кодекса РФ.

По смыслу части 2 статьи 303 Трудового кодекса РФ, в письменный договор, заключаемый работником с работодателем - физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя.

Согласно части 2 статьи 307 Трудового кодекса РФ сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Из приведенных нормативных положений следует, что Трудовым кодексом РФ установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей - организаций. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по пункту 1 или пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ гарантированы законом (Трудовым кодексом РФ) только в случае увольнения работника из организации. Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия Трудовым кодексом РФ не предусмотрена.

Прекращение трудового договора для этой категории работников урегулировано специальной нормой - статьей 307 Трудового кодекса РФ, содержащей отличное от установленного частью 1 статьи 178 данного Кодекса правило о том, что случаи и размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей - физических лиц, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем. Таким образом, работодатель - индивидуальный предприниматель, увольняющий

работников в связи с прекращением предпринимательской деятельности, обязан выплатить работнику выходное пособие, иные компенсационные выплаты, в том числе средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником.

Как установлено судом и следует из материалов дела, условиями трудового договора, заключенного между [REDACTED] (работником) и индивидуальным предпринимателем [REDACTED] (работодателем), такие гарантии в случае увольнения в связи с сокращением штата работников, как выплата выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства, не предусмотрены. Таким образом, требование [REDACTED] о выплате выходного пособия со ссылкой на положения ст. 178 ТК РФ заявлено не правомерно.

За период с [REDACTED] г. [REDACTED] г. Зинченко Н.В. выплачено: [REDACTED] от [REDACTED] г.), [REDACTED] за [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб. (платежная ведомость [REDACTED] от [REDACTED] г.), [REDACTED] за [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб. (платежная ведомость № [REDACTED] от [REDACTED] г.),

а также денежные средства в общей сумме <данные изъяты> руб., за получение которых истица расписывалась в «зарплатных ведомостях [REDACTED]»: [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб., [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб., [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб., [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб. и [REDACTED] г. – <данные изъяты> руб.

а всего <данные изъяты> руб.

Доводы представителей истицы о том, что отсутствуют платежные ведомости о выплате истице заработной платы за [REDACTED] г., следовательно заработная плата за указанные месяцы истице не выплачена, судом отклоняются, поскольку факт получения денежных средств в указанные периоды подтверждается ее собственноручными подписями в так называемых зарплатных ведомостях, что свидетельствует о недостатках в оформлении бухгалтерских документах, а не о наличии задолженности по выплате заработной платы.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что задолженность по выплате истице заработной платы и расчетных денежных средств, в том числе компенсации за неиспользованный отпуск у ответчика отсутствует.

Между тем, выплата ответчиком заработной платы за [REDACTED] г. и [REDACTED] г. произведена несвоевременно.

В соответствии со 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. 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Трудовым договором [REDACTED] от [REDACTED] г. установлены сроки выплаты заработной платы два раза в месяц – 05 и 20 числа ежемесячно. Поскольку заработная плата выплачивается за полный отработанный месяц, датой полного расчета за отработанный месяц следует считать 05 число месяца, следующего за расчетным.

Таким образом, размер компенсации в порядке ст. 236 ТК РФ составляет:

по заработной плате за [REDACTED] г.:
[REDACTED] г. по [REDACTED] г. ([REDACTED].) в сумме [REDACTED]. ([REDACTED] руб. х
7 [REDACTED].),
с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. ([REDACTED] в сумме [REDACTED]. ([REDACTED]
[REDACTED].),
а всего [REDACTED].,
по заработной плате за [REDACTED] г.:
с [REDACTED] г. по [REDACTED] г. ([REDACTED].) в сумме [REDACTED]. ([REDACTED]
[REDACTED].).

Общая сумма компенсации составляет: [REDACTED] руб.

Суд в силу ст. 237 ТК РФ 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 (например, при задержке выплаты заработной платы) (ч. 2 п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»). Размер этой компенсации определяется судом (ст. 237 ТК РФ).

Учитывая характер спорных правоотношений, обстоятельства при которых истцу был причинен моральный вред, а именно нарушение прав истца в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, расчетных денежных средств, суд считает, что размер компенсации морального вреда следует определить в сумме [REDACTED] руб.

При таких обстоятельствах исковые требования [REDACTED] подлежат удовлетворению частично.

В силу ст. 103 ГПК РФ, государственная пошлина, от уплаты которой истец при подаче иска был освобожден, подлежит взысканию с ответчика.

В соответствии со ст. 333.19 п.1 пп. 1 НК РФ размер госпошлины составит по требованиям имущественного характера 400 руб., по требованиям о компенсации морального вреда – 300 руб., а всего 700 руб.

Руководствуясь ст.ст. 167, 193-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования [REDACTED] к ИП [REDACTED] о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованные отпуска, выходного пособия, дополнительной компенсации пост. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда, – удовлетворить частично.

Взыскать с ИП [REDACTED] в пользу [REDACTED] компенсацию за задержку выплаты заработной платы в сумме [REDACTED] руб., компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ИП [REDACTED] госпошлину в доход местного бюджета в сумме 700 руб.

Решение может быть обжаловано в Ростовский областной суд через Таганрогский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий

Решение изготовлено в окончательной форме [REDACTED]