

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

ЗАОЧНОЕ РЕШЕНИЕ

именем Российской Федерации

23 ноября 2016 г. г.о.Самара

Советский районный суд г. Самары в составе:

председательствующего судьи Туляковой О.А.,

при секретаре Поповой Я.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № по исковому заявлению [REDACTED] к ООО «СтройТехКомфорт» о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, обязанности выдать трудовую книжку,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED]. обратился в суд с иском к ООО «СтройТехКомфорт» о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, обязанности выдать трудовую книжку, диплом, страховое свидетельство, обязанности ответчика оформить увольнение истца, расходов на оплату услуг представителя (с учетом уточненных исковых требований, л.д. 22).

В обоснование своих требований указал, что ДД.ММ.ГГГГ между ним и Обществом с ограниченной ответственностью «СтройТехКомфорт» в лице директора ФИО1, были установлены трудовые отношения. Письменный трудовой договор ответчиком составлен не был. Истец был принят на работу на должность прораба. Местом работы обозначен адрес: объект «Кошелев проект №». Договорные отношения заключались на неопределенный срок, датой начала работы считалось ДД.ММ.ГГГГ, испытательный срок не устанавливался. Размер заработной платы был определен в размере <данные изъяты> рублей в месяц. Истцом были переданы ответчику трудовая книжка, диплом, страховое свидетельство, копия паспорта, заявление о приеме на работу. В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, заработная плата выплачивалась частями, не в полном объеме по <данные изъяты> рублей в месяц. С целью получения каких-то гарантий, истец потребовал от директора ответчика ФИО1 составить расписку. В данной расписке ФИО1 (директор ответчика) подтверждал задолженность в размере <данные изъяты> рублей за выполненную работу. В период до ДД.ММ.ГГГГ ответчиком было выплачено истцу <данные изъяты> рублей. По состоянию на ДД.ММ.ГГГГ, сумма задолженности по заработной плате составила <данные изъяты> рублей. В начале ДД.ММ.ГГГГ истец потребовал погасить задолженность по заработной плате, а в случае не выполнения данного требования, заявил о возможном увольнении. На что Ответчик, заявил, что денег он не выплатил, а так как трудовой договор не составлен, то истец может забыть о своих деньгах и больше не выходить на работу. С ДД.ММ.ГГГГ истец больше не был допущен до работы. При этом ответчик не осуществил расчет при увольнении в полном объеме, не выдал трудовую книжку, не вернул диплом и страховое свидетельство. В связи с противоправными действиями ответчика, истец лишен возможности трудиться. Истец, обратился с жалобой на ответчика в Государственную инспекцию труда по <адрес>. В ответе от ДД.ММ.ГГГГ было сказано, что проведение проверки и исследование доводов истца, не представляются возможными по причине воспрепятствования со стороны ООО «СтройТехКомфорт».

В связи с чем, истец просит суд обязать ответчика оформить надлежащим образом увольнение с ДД.ММ.ГГГГ, обязать ответчика выдать надлежащим образом оформленную трудовую книжку, диплом и страховое свидетельство, взыскать с ответчика задолженность по заработной плате в размере <данные изъяты> рублей; компенсацию за вынужденный прогул в размере <данные изъяты>

рубля, компенсацию морального вреда <данные изъятия> рублей, расходы на оплату услуг представителя в сумме <данные изъятия> рублей.

Представитель истца ФИО5, на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования поддержал, просил удовлетворить. О рассмотрении дела в порядке заочного производства не возражал.

Представитель ответчика ООО «СтройТехКомфорт» в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещался надлежащим образом, о причине неявки суду не сообщил.

При таких обстоятельствах, суд полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие ответчика по имеющимся в деле доказательствам в порядке заочного производства.

Выслушав представителя истца, изучив материалы дела, суд находит исковые требования подлежащими удовлетворению частично.

Трудовыми отношениями в соответствии со ст. 15 ТК РФ признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В силу ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГТТГ N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В соответствии со ст. 303 ТК РФ, обязанность по оформлению трудового договора в письменной форме возложена на работодателя.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд. Согласно статье 22 ТК 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;

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом – необходимое условие трудового договора.

В судебном заседании установлено и ответчиком не опровергнуто, что с ДД.ММ.ГГГГ [REDACTED] фактически состоял в трудовых отношениях с Обществом с ограниченной ответственностью «СтройТехКомфорг», поскольку был трудоустроен в организацию ответчика на должность прораба.

Согласно пояснений истца местом работы обозначен адрес: объект «<данные изъяты>». Размер заработной платы был определен директором ФИО1 в размере <данные изъяты> рублей в месяц.

Письменный трудовой договор ответчик с истцом не заключил.

С даты фактического допуска к работе, истцом были переданы ответчику трудовая книжка, диплом, страховое свидетельство, копия паспорта, заявление о приёме на работу.

Подтверждением допуска к работе и как следствие трудовых отношений, является выданная директором общества доверенность от ДД.ММ.ГГГГ на имя истца как прораба на получение материально-технических ценностей от заказчика для производства работ, представление и получение исполнительной и технической документации на объекте «<данные изъяты>, л.д. 8.

Кроме указанного, наличие между сторонами трудовых отношений подтверждается строительной документацией, представленной на основании запроса суда от ЗАО ППСО АО «<данные изъяты>», в частности, актами освидетельствования скрытых работ за период ДД.ММ.ГГГГ, л.д. 39-141, в которых имеются подписи прораба Семенова А.Г. в качестве представителя ответчика, как лица, осуществляющего строительство.

Согласно пояснений истца последним днем работы у ответчика являлась дата ДД.ММ.ГГГГ, с указанной даты истец на работу не выходил, поскольку был отстранен от ее выполнения.

В соответствии со 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 силу п. 2 ст. 195 ГПК РФ суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании, то есть представлены сторонами.

Согласно 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.

Из приведенных норм следует, что на работодателе лежит обязанность по оформлению документов об оплате труда работника, в том числе о размере его заработной платы и ее выплате работнику. Поэтому такие документы должны находиться у ответчика-работодателя, который в силу статьи 56 ГПК Российской Федерации, части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации обязан доказать, что установленная трудовым договором заработная плата выплачена работникам своевременно и в полном размере.

Согласно ч. 4 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.

В соответствии с положениями статьи 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность в частности возникает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

В последний рабочий день истца ответчик в полном объеме расчет не произвел, трудовую книжку не выдал. Доказательств обратного, суду ответчиком не представлено.

Согласно расчета, приложенного к уточненному исковому заявлению, л.д. 23, заработная плата выплачивалась ответчиком за период работы истцу не в полном размере (<данные изъяты>.), задолженность ответчика на дату прекращения трудовых отношений (ДД.ММ.ГГГГ) составила <данные изъяты> рублей.

С целью получения каких-то гарантий, истец попросил директора ФИО1 составить расписку.

Согласно представленной истцом расписки от имени директора ответчика ФИО1 от ДД.ММ.ГГГГ, ФИО1 подтвердил задолженность за проделанную истцом работу в размере <данные изъяты> рублей (л.д.7).

Из материалов дела следует, что согласно Приказа № об исполнении обязанностей директора ООО «СтройТехКомфорт» директором является ФИО1 (л.д.38).

Также согласно выписки из ЕГРЮЛ от ДД.ММ.ГГГГ директором ООО «Стройтехкомфорт» является ФИО1, л.д. 30-34.

Истец требовал погасить задолженность по заработной плате, однако ответчиком требования истца оставлены без внимания.

Ответчиком не представлено никаких доказательств в опровержении доводов истца.

При указанных выше обстоятельствах, учитывая, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений возложена законом на работодателя, суд находит требования истца подлежащими удовлетворению частично и возлагает на ответчика обязанность оформить надлежащим образом прием и увольнение с работы [REDACTED] путем внесения соответствующих записей в трудовую книжку, а также обязать ответчика выдать истцу трудовую книжку.

Учитывая, что доказательств полного расчета с истцом ООО «СтройТехКомфорт» не представлено, расчет суммы задолженности по заработной плате ответчиком не оспорен, то с ответчика подлежит взысканию невыплаченная заработная плата в размере <данные изъяты> рублей за период с ДД.ММ.ГГГГ а также компенсация за задержку выдачи трудовой книжки в сумме <данные изъяты> рублей, исходя из следующего.

Расчет заработной платы: <данные изъяты>; Итого задолженность по заработной плате <данные изъяты> рублей.

Согласно п. 62 разъяснениям Пленума ВС РФ «О применении судами ТК РФ» от ДД.ММ.ГГГГ № , Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Среднемесячный размер заработной платы Истца в месяц составляет - <данные изъяты> рублей.

Размер средней заработной платы в день составляет - <данные изъяты> р/день. Расчет компенсации, за вынужденный прогул, начиная с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, а всего <данные изъяты> дня.

То есть, взысканию в пользу Истца подлежит компенсация за вынужденный прогул в сумме <данные изъяты> р. (<данные изъяты>.). Указанный расчет также ответчиком не оспорен.

В части требований истца об обязанности ответчика выдать диплом и страховое свидетельство, суд не находит оснований для их удовлетворения, поскольку законом обязанность по передаче работником подлинников данных документов работодателю и их нахождение у него до момента прекращения трудовых отношений не предусмотрено.

Согласно ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями 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.

Оценив в совокупности представленные доказательства, принимая во внимание, что доводы истца о нарушении его трудовых прав со стороны работодателя нашли свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, суд, приходит к выводу что, требования о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению частично в размере <данные изъяты> рублей.

В соответствии со ст.100 ГПК РФ с ответчика в пользу истца подлежат взысканию расходы на юридические услуги. Однако, сумму расходов суд полагает необходимым снизить и с учетом принципа разумности и справедливости, участия представителя в 5 судебных заседаниях, категории и сложности дела, считает возможным взыскать в сумме <данные изъяты> руб.

В соответствии с ч.1 ст. 103 ГПК РФ, с ответчика также подлежит взысканию в доход федерального бюджета госпошлина, от уплаты, которой истец был освобожден при подаче вышеуказанного иска в суд в размере <данные изъяты> рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-199, 233-234 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковое заявление [REDACTED] к ООО «СтройТехКомфорт» о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, обязанности выдать трудовую книжку - удовлетворить частично.

Обязать ООО «СтройТехКомфорт» оформить надлежащим образом прием и увольнение с работы [REDACTED] путем внесения соответствующих записей в трудовую книжку.

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

Взыскать с ООО «СтройТехКомфорт» в пользу [REDACTED]. невыплаченную заработную плату в размере <данные изъяты> рублей за период с ДД.ММ.ГГГГ, компенсацию за задержку выдачу трудовой книжки в сумме <данные изъяты> рублей, компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты> рублей, расходы на оплату юридических услуг в сумме <данные изъяты> рублей, а ВСЕГО: <данные изъяты> рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований - отказать.

Взыскать с «СтройТехКомфорт» в доход государства госпошлину в сумме <данные изъяты> рублей.

Ответчик в течение 7 дней со дня вручения ему копии заочного решения вправе подать в суд, его вынесший, заявление об отмене этого решения.

Заочное решение может быть обжаловано в Самарский областной суд в апелляционном порядке в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об его отмене, а в случае,

если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения об отказе в удовлетворении этого заявления, через Советский районный суд г. Самары.

Мотивированное решение будет изготовлено 28.11.2016г.

Председательствующий: О.А. Тулякова