

## РЕШЕНИЕ

### Именем Российской Федерации

г. Москва

11 ноября 2014 года

Лефортовский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Потапенко С.В., при секретаре Строковой Ю.Л., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К к ООО о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда,

#### установил:

К обратился в суд с иском к ООО, с учетом уточнений требований в порядке ст. 39 ГПК РФ, о взыскании задолженности по заработной плате в размере 585 000 руб., процентов за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 125 385,56 руб., компенсации морального вреда в размере 150 000 руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что с 18.02.2011 он работает у ответчика по совместительству на основании трудового договора в должности специалиста по таможенному оформлению. Ответчик отказывается погасить задолженность по заработной плате за период с августа 2011 года по ноябрь 2013 года.

Истец и его представитель Е.А. в судебное заседание явились, иск поддержали.

Представители ответчика по доверенности ЛОЕРС в судебное заседание явились, исковые требования не признали по мотивам, изложенным в письменных возражениях на иск (т.1, л.д.40-42, т.2, л.д.30-32), указывая на то, что основанием для выплаты заработной платы истец ссылается на письмо ООО, согласно которому за период с 01.08.2011 по 01.12.2013 на СВХ ООО в адрес ООО было оформлено 583 автотранспортных средств. Однако между ООО и ООО 1.0.2011 был заключен договор о предоставлении комплекса услуг, согласно которому ООО обязалось принимать и проводить предварительные таможенные процедуры. Трудовой договор заключенный с истцом по сути является гражданско-правовым договором, а именно договором возмездного оказания услуг. Акты выполненных истцом работ в адрес ответчика не направлялись и подписаны не были. Вознаграждение истцу не было начислено ввиду отсутствия оснований для его начисления. При этом истец никогда не обращался к ответчику по поводу невыплаты заработной платы. Представители ответчика заявили о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ.

Суд, выслушав объяснения сторон, допросив свидетеля, исследовав письменные материалы дела, считает, что исковые требования подлежат частичному 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.

В соответствии с ч.3 ст.37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу ст.1 Конвенции относительно защиты заработной платы от 01.07.1949 г., (заключена в Женеве, ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 года), в целях настоящей Конвенции термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.



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.

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

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В силу 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).

В соответствии со 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.

Судом установлено, что приказом № 0000000 от 1 .0 .201 К О.В. принят на работу в ООО на должность специалиста по таможенному оформлению с окладом 1 000 руб. (т.1, л.д.7).

Из материалов дела видно, что 1 .0 .201 между К О.В. и ООО был заключен трудовой договор № , согласно которому работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности специалиста по таможенному оформлению, работа по настоящему договору является для работника работой по совместительству (т.1, л.д.8,9).

По ходатайству ответчика определением Лефортовского суда г. Москвы от 12.05.2014 по делу была назначена технико-криминалистическая экспертиза, проведение которой было поручено Российскому Федеральному центру судебной экспертизы при Министерстве юстиции Российской Федерации.

Согласно заключению эксперта № от 04.08.2014 установить время выполнения подписей в трудовом договоре № от 1 .0 .201 , приказе № 0000000 от 1 .0 .201 , а также подвергались ли трудовой договор № от 1 .0 .201 , приказ № 0000000 от 1 .0 .201 какому-либо агрессивному воздействию не представляется возможным (т.1, л.д.381-388).



Согласно п.3.1 трудового договора № от 1 .0 .201 оплата труда работника (вознаграждение) составляет 1 000 (одна тысяча) рублей за каждую транспортную единицу.

Согласно п. 3.2 этого же трудового договора вознаграждение выплачивается работнику на основании акта выполненных работ (оказанных услуг), подписанного обеими сторонами, по исполнению работником всех поручений работодателя.

На основании приказа № от 3 .0 .201 бухгалтерия с 01.04.2011 осуществляет начисление и выплату заработной платы К О.В. только по факту предоставления оригиналов документов, подтверждающих факт выпуска в свободное обращение иностранный товаров, следуемых в адрес ООО (т.1, л.д.243).

Из письма главного бухгалтера ООО Ф Н.П. в адрес ООО усматривается, что за период с 01 августа 2011 года по 01 декабря 2013 года на СВХ ООО в адрес ООО было оформлено 583 (пятьсот восемьдесят три) автотранспортных средств (т.1, л.д.10).

Вместе с тем из материалов дела видно, что 12.07.2011 между ООО (Клиент) и ООО (Исполнитель) был заключен договор № о предоставлении комплекса услуг предметом которого является хранение и обработка на складе временного хранения Исполнителя (далее по тексту СВХ), принадлежащих Клиенту товароматериальных ценностей (импортируемых или экспортируемых товаров), помещенных для проведения таможенного контроля на СВХ (т.1, л.д.44-50).

Ответчиком представлены в материалах дела акты выполненных работ за период с июля 2011 года по ноябрь 2013 года, составленные и подписанные ООО и ООО, а также платежные поручения подтверждающие факт оплаты по договору № от 1 .0 .201 (т.1, л.д.44-169).

Истцом, в обоснование своих требований, представлены в материалах дела декларации на товары за период с сентября по ноябрь 2013 года, список транспортных средств, прибывших в адрес ООО на СВХ ООО за период с 01.08.2011 по 18.11.2013 (т.1, л.д.234-242, л.д.244-262).

Согласно штатному расписанию ООО, действующему в организации с 10 января 2011 года, в организации имелась должность специалист по таможенному оформлению – 1 шт. ед., с тарифной ставкой (окладом) 1 000 руб., сдельная (аккордная) система оплаты труда (т.1, л.д.266).

Согласно штатному расписанию ООО, действующему в организации с 01 января 2013 года, в организации имелись должности генерального директора – 1 шт. ед., главного бухгалтера – 1 шт. ед., при этом должность специалиста по таможенному оформлению в организации отсутствовала (т.1, л.д.170).

Согласно реестру сведений о доходах физических лиц за 2011 год общая сумма дохода полученного К О.В. в ООО составила 63 000 руб. (т.1, л.д.172). Эти обстоятельства подтверждаются справкой 2-НДФЛ за 2011 год, расходными кассовыми ордерами (т.1, л.д.173, 269-276).

Свидетель С И.А. в судебном заседании показал, что в период с мая 2007 года по сентябрь 2011 года он работал в ООО генеральным директором, истец выполнял работу по внешнему совместительству по должности специалиста по таможенному оформлению, был издан приказ о приеме на работу, с истцом был заключен трудовой договор. Оплата труда была сдельной и зависела от выполненных работ. Истцу была установлена ставка за каждую транспортную единицу. Оплата истцу производилась на основании предоставления таможенных деклараций, которые первоначально оформлялись актом, а далее по факту предоставления. Заработная плата истцу выдавалась по платежной ведомости. Характер работы у истца был разъездной, режим рабочего времени установлен: пятидневная рабочая неделя, начало работы - 09.00 час., окончание работы – 18.00 час. В основном истец выполнял работу на таможенном посту, куда приходил товар. Истцу была выдана доверенность на представление интересов организации.

Представитель ответчика генеральный директор ООО в судебном заседании 06.03.2014 пояснила, что истцу начислялась и выплачивалась заработная плата



за период с мая по июль 2011 года, далее заработная плата истцу не начислялась. Когда она была назначена на должность генерального директора, других должностей в организации не имелось. С начала 2012 года заработная плата начислялась и выплачивалась только генеральному директору. Табель учета рабочего времени велся только на одного директора. Истец за выплатой заработной платы не обращался.

Из материалов дела видно, что согласно реестру сведений о доходах физических лиц за 2012, 2013 годы, сведения в налоговые органы в отношении истца не предоставлялись (т.1, л.д.285,289).

Согласно сведений о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, представляемых в налоговый орган, среднесписочная численность ООО по состоянию на 01.01.2013 составляет 1 человек (т.1, л.д.301).

Согласно сведений о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, представляемых в налоговый орган, среднесписочная численность ООО по состоянию на 01.01.2014 составляет 1 человек (т.1, л.д.299).

Из копий расчетных ведомостей за период с августа 2011 года по декабрь 2012 года, усматривается, что заработная плата К О.В. в организации не начислялась и не выплачивалась (т.1, л.д.306-335).

Из копий табелей учета использования рабочего времени за период с сентября 2011 года по ноябрь 2013 года усматривается, что в табелях К О.В. не значится (т.1, л.д.336-361).

Ответчик заявил о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ.

Статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод. Во исполнение указанных предписаний Конституции Российской Федерации во взаимосвязи с ее статьей 37 (часть 4), признающей право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает в статье 392 сроки для обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров и порядок восстановления этих сроков в случае их пропуска.

В силу ст. 392 Трудового кодекса РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса РФ срок для обращения в суд выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным для обращения в суд.

Лицам, по уважительным причинам не реализовавшим свое право на обращение в суд в срок, установленный частью первой статьи 392 Трудового кодекса РФ, предоставляется возможность восстановить этот срок.

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» указано, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Пунктом 1.4 Положения об оплате труда работников ООО предусмотрены сроки выплаты работникам заработной платы: 15 и 31 (30) числа каждого месяца.

О наличии задолженности по заработной плате истцу было известно уже с августа 2011 года.



С иском в суд обратился 09.01.2014, что подтверждается штампом экспедиции суда.

Следовательно, поскольку в период работы за защитой нарушенного права истец не обращался, в то время как о возможном нарушении своего права он узнавал в день выплаты заработной платы, то за период с 01.08.2011 по 09.09.2014 срок для предъявления иска, установленный ст. 392 Трудового кодекса РФ, им пропущен, что является самостоятельным основанием, в силу положений ст. 199 ГК РФ, для отказа в удовлетворении искового заявления.

Доводы истца о том, что срок на обращение в суд им не пропущен, поскольку нарушение носит длящийся характер, являются несостоятельными по следующим основаниям.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Из смысла указанного положения следует, что для признания нарушений трудовых прав длящимися необходимо, чтобы работнику заработная плата была начислена, но не выплачена. Однако в судебном заседании установлено, что в спорный период заработная плата истцу не начислялась и не выплачивалась, о чем истцу было известно.

Доводы истца о том, что его устно заверяли, что заработная плата будет выплачена, являются несостоятельными, поскольку такие обстоятельства свидетельствует о том, что истец знал о нарушении своих прав, однако в суд с иском не обращался.

Ссылки истца на то, что он проходил реабилитацию с января 2013 года по октябрь 2013 года не свидетельствует о том, что прохождение реабилитации препятствовало истцу своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

При этом суд принимает во внимание, что в период с 26.09.2012 по 25.10.2012 истец находился на стационарном лечении в МУЗ.

Иных доказательств, подтверждающих уважительность причин пропуска срока обращения в суд, истцом не представлено.

Учитывая, что в соответствии с требованиями абз. 2 п. 2 ст. 199 ГК РФ и абз. 3 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» истечение срока исковой давности без уважительных причин является самостоятельным основанием для отказа в иске, суд отказывает истцу в иске о взыскании заработной платы за период с августа 2011 года по август 2013 года.

Вместе с тем, оценив представленные доказательства в их совокупности, принимая во внимание представленный истцом расчет заработной платы, который ответчиком не оспорен, суд считает, что в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате за период с сентября 2013 года по ноябрь 2013 года в размере 6 000 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



88  
1

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 подлежат удовлетворению в части. Суд считает возможным взыскать с ответчика денежную компенсацию за период просрочки с 15.10.2013 по 16.10.2013.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию проценты за несвоевременную выплату заработной платы: за сентябрь 2013 года за 365 календарных дней задержки за период с 15.10.2013 по 16.10.2014 в размере 103,42 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 365 = 103,42$ ); за 350 календарных дней задержки за период с 30.10.2013 по 16.10.2014 в размере 99,17 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 350 = 99,17$ ); за октябрь 2013 года за 334 календарных дня задержки за период с 15.11.2013 по 16.10.2014 в размере 94,63 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 334 = 94,63$ ); за 319 календарных дней задержки за период с 30.11.2013 по 16.10.2014 в размере 90,38 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 319 = 90,38$ ); за ноябрь 2013 года за 304 календарных дней задержки за период с 15.12.2013 по 16.10.2014 в размере 86,13 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 304 = 86,13$ ); за 289 календарных дней задержки за период с 30.12.2013 по 16.10.2014 в размере 81,88 руб. ( $1\ 000 \times 8,25\% : 300 \times 289 = 81,88$ ), а всего – 555 руб. 61 коп. ( $103,42 + 99,17 + 94,63 + 90,38 + 86,13 + 81,88 = 555,61$ ).

Учитывая, что Трудовой кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Трудового кодекса РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Суд считает возможным, исходя из требований разумности и справедливости, определить к взысканию с ответчика в пользу К О.В. компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб. 00 коп.

В силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, с ответчика подлежат взысканию государственная пошлина в размере 462 руб. 22 коп. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

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

**РЕШИЛ:**

Взыскать с ООО \_\_\_\_\_ в пользу К \_\_\_\_\_ О \_\_\_\_\_ В \_\_\_\_\_ задолженности по заработной плате в размере 6 000 рублей 00 коп., проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 555 рублей 61 коп., компенсацию морального вреда в размере 3 000 рублей 00 коп., а всего – 9 555 (девять тысяч пятьсот пятьдесят пять) рублей 61 коп.

Взыскать с ООО \_\_\_\_\_ государственную пошлину в размере 462 (четыреста шестьдесят два) рубля 22 коп. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В остальной части иска отказать.

Апелляционная жалоба может быть подана в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Апелляционная жалоба подается через Лефортовский районный суд города Москвы.

Лефортовский районный суд  
Секретарь  
Судья  
-ЛИСТОВ-  
3

ПРИЯ ВЕРНА  
Судья  
Мотивированное решение составлено 19 ноября 2014 года.  
Судья

С.В. Потапенко