

Решение
именем Российской Федерации

14 ноября 2014 года

Московский районный суд города Казани в составе:

председательствующего судьи Ф.И. Гиниатуллиной,

при секретаре И.С. Шикалевой,

с участием представителя истца Р.Е. Румянцева, представителя ответчика В.С. Аюповой,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Сидоренко Елизаветы Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Транстехсервис-24» о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

Е.Н. Сидоренко работала по трудовому договору в ООО «ТрансТехСервис-24» в должности продавца-консультанта с 15 июня 2012 года, 19 августа 2014 года трудовой договор был расторгнут по инициативе истца. Оплата по трудовому договору была установлена повременно-премиальная, с 40 часовой пятидневной рабочей неделей, с двумя выходными. В начале декабря, непосредственный руководитель ознакомил истца с приказом № 647 от 31.07.2012г. о продлении режима работы с производственной необходимостью. Истица дала согласие на привлечение ее к сверхурочной работе, с последующей оплатой в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В результате для продавца-консультанта был введен график работы с ежедневной переработкой на 1 час и шестью выходными в месяц. Руководитель обещал произвести выплаты за сверхурочную работу, в выходные и праздничные дни при увольнении. После получения окончательного расчета выяснилось, что заработная плата была начислена без учета сверхурочной работы. В бухгалтерии ей сообщили, что оплату за переработку ей выплачивать не будут, расчетные листки истцу не предоставили. Поэтому истица просит суд взыскать с ответчика невыплаченную заработную плату за период с января 2013 года по июль 2014 года в размере 256572 рубля, в счет возмещения морального вреда 25000 рублей, расходы по оплате юридических услуг в размере 8000 рублей.

В судебном заседании представитель истца иск поддержал.

Представитель ответчика иск не признала, суду пояснила, что в соответствии с трудовым договором, заключенным между сторонами, истцу установлен нормированный рабочий день, с пятидневной рабочей неделей с двумя выходными. При заключении трудового договора истцу был присвоен индивидуальный адрес электронной почты, на котором работодатель размещает информацию, в том числе расчетные листы по заработной плате.

Заработная плата истцу начислялась и выплачивалась два раза в месяц, 12 и 27 числа, путем перечислена на счет в банке. О нарушении своих прав истец мог и должен был знать в день выплаты заработной платы, однако в суд обратился только 15 сентября 2014 года. На момент предъявления требований о взыскании заработной платы с января 2013 года истек срок исковой давности.

Выслушав стороны, допросив свидетелей, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно статьям 12, 56 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Согласно 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Согласно статье 152 Кодекса, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно ст. 113 Трудового кодекса РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Согласно 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.

По данному делу установлено, что приказом № 22-к от 15.06.2012 Е.Н. Сидоренко была принята на работу в ООО «ТрансТехСервис-24» продавцом консультантом с 15 июня 2012 года, в тот же день с ней был заключен трудовой договор. Приказом № 48/1-к от 01.08.2013 Е.Н. Сидоренко была переведена на должность продавца-консультанта по работе с корпоративными клиентами с должностным окладом 7000 рублей. Пунктом 5 трудового договора установлено, что рабочий день работника является нормированным: состоит из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Рабочий день работника устанавливается в соответствии с режимом и графиком рабочего времени, определенного в Правилах внутреннего трудового распорядка организации (л.д.48).

Приказом № 46-к от 19.08.2014 Е.Н. Сидоренко была уволена по собственному желанию с 19.08.2014 года.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В судебном заседании установлено, что в периоды непосредственного осуществления трудовой деятельности в организации ответчика с 2012 по 2014 года Е.Н. Сидоренко ежемесячно получала заработную плату, которая перечислялась на соответствующий счет в банке, и была осведомлена о ее размере и составных частях. В соответствии с п.7.3 Трудового договора предусмотрено, что заработная плата выплачивается каждому работнику 2 раза в месяц, не позднее 12 и 27 числа. Расчетные листки по заработной плате содержались в электронной почте истца, который был создан работодателем после заключения трудового договора (п.2.3). Таким образом, о нарушении своих прав на полную оплату труда с учетом предполагаемой сверхурочной работы, истец мог или должен был узнать не позднее дня следующего за датой получения денежных средств.

Из материалов дела следует, что оплата труда за сверхурочную работу, исходя из принципа расчета отработанного времени представленного Е.Н.

Сидоренко, ответчиком никогда не производилась, денежные средства с января 2013 года по июль 2014 года в указанных истцом размерах не начислялись. Ежемесячно получая заработную плату за указанный период без учета денежного вознаграждения за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, истец не мог не знать о нарушении своих прав.

Е.Н. Сидоренко, обращаясь в суд с иском 15 сентября 2014 г. производит расчет задолженности с учетом выплаченных денежных средств, соответственно имела возможность своевременно обратиться в суд по каждому из периодов, приведенных в расчете.

Согласно части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

С января 2013 года по апрель 2014 года прошло более 3 месяцев, что свидетельствует об истечении искового срока обращения в суд. Между тем, доводов об уважительных причинах пропуска срока и надлежащих доказательств, свидетельствующих о действительном наличии обстоятельств, которые бы объективно препятствовали Е.Н. Сидоренко обращению в суд за защитой своих прав, истец не привел и суду для оценки не представил. Поэтому суд приходит к выводу, что срок обращения в суд за указанный период (с января 2013 года по апрель 2014 года) истцом пропущен. Данное обстоятельство, о применении которого заявлено стороной в споре, является самостоятельным основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Доводы представителя Е.Н. Сидоренко о том, что истцу стало известно о нарушении ее прав только после произведенного ответчиком окончательного расчета, поскольку работодатель обещал оплатить сверхурочную работу при увольнении, нельзя признать обоснованными и достоверными, поскольку доказательства, подтверждающие указанные обстоятельства истцом не представлены.

Вместе с этим, истцом не пропущен срок исковой давности за период с мая по июль 2014 год, поскольку выплата заработной платы за май 2014 года была произведена ответчиком 12 июня 2014г., в суд Е.Н. Сидоренко обратилась с настоящим иском 15 сентября 2014 года, т.е. в пределах срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ.

Из табеля учета рабочего времени следует, что в мае 2014 года Е.Н. Сидоренко отработала 5 дней, при этом количество отработанных рабочих часов составило 40 часов. За работу в этот период ей была начислена заработная плата в размере 46489,21 руб., без вычета НДФЛ. В июне 2014 года истец отработала 48 часов, ей была начислена заработная плата в размере 24326,53 руб. В июле 2014 года истец отработала 176 часов, ей была начислена заработная плата в размере 62367 рублей. Согласно табелям учета рабочего времени, весь этот период, Е.Н. Сидоренко работала по графику. В

табеле учета рабочего времени отсутствуют сведения о работе истца в выходные и праздничные дни.

Бремя доказывания необходимости выполнения трудовых обязанностей сверхурочно, наличия соответствующего распоряжения руководителя и графика работ, а также факта невыплаты заработной платы за сверхурочные работы, ее размера и наличия оснований для их взыскания с ответчика лежит на истце.

Между тем, истцом в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ не представлено доказательств, свидетельствующих о привлечении в порядке ст. 99 ТК РФ к сверхурочной работе, а также о невыплате ответчиком истцу заработной платы за сверхурочные работы в спорный период.

Показания свидетелей В.А. Лазебного работника ООО «ТрансТехСервис-24» и бывшего работника С.Д. Горшунова, допрошенных в судебном заседании не подтверждает факт выполнения Е.Н. Сидоренко сверхурочной работы.

Представленные истцом копии реестра рабочего времени, распределение выходных, подписанные и заверенные печатью ООО «ТрансТехсервис-24» самим представителем истца, поскольку он является работником данной организации (л.д.98-121) не влияют на выводы суда, поскольку не отвечают требованиям статей 59 и 60 ГПК РФ об относимости и допустимости доказательств.

При таких обстоятельствах, оценив имеющиеся в деле доказательства в соответствии со ст. 67 ГПК Российской Федерации, суд не находит правовых оснований для удовлетворения требований истца о взыскании заработной платы за сверхурочную работу.

Поскольку действиями ответчика трудовые права истца нарушены не были, то отсутствуют основания для взыскания компенсации морального вреда.

Руководствуясь ст. ст. 194 - 198 ГПК РФ, суд
решил:

В удовлетворении иска Сидоренко Елизавете Николаевне к обществу с ограниченной ответственностью «Транстехсервис-24» о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Московский районный суд г. Казани.

Судья:

подпись

Копия верна:

Судья



Ф.И. Гиниатуллина