

Решение Павлово-Посадского городского суда Московской области от 10 декабря 2014 г. по делу N 2-2305/2014

Павлово-Посадский городской суд Московской области в составе: председательствующего судьи Гусаровой И.М., с участием адвоката Майорова Б.Б., при секретаре Фокиной О.Я., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N2-2305/2014

по иску М А.В. к ООО "Н" о взыскании заработной платы, денежной компенсации морального вреда и судебных издержек,-

УСТАНОВИЛ:

М А.В. обратился в суд с иском к ООО "Н" о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 21058,36 руб., компенсации морального вреда в размере 15000 руб., судебных издержек в размере 6000 руб. и уплаченной госпошлины по делу в размере 200 руб., ссылаясь на то, что 01.02.2014г. он был принят на работу в ООО "Н" контролером торгового зала и направлен для работы в магазин " "данные изъяты"", расположенный по адресу: "адрес". С ним был заключен трудовой договор N N, издан приказ о принятии на работу и сделана соответствующая запись в трудовую книжку. 08.03.2014г. он был уволен по собственному желанию, однако за весь период работы заработная плата ему ни разу не выплачивалась. 03.10.2014г. обратился с заявлением о выплате заработной платы к работодателю в ООО "Н". 14.10.2014г. им был получен ответ, согласно которого его заработная плата за весь период работы составила 21058,36 руб. и она была перечислена на карту директора магазина " "данные изъяты"", однако ему заработная плата не выплачивалась. По требованию ФИО1 им было написано заявление о перечислении его заработной платы на пластиковую карту ФИО1, однако ФИО1 являлся не просто физическим лицом, а был директором магазина, назначенным на должность ответчиком ООО "Н" и исполнял работу директора магазина, в котором он работал, т.е. директор магазина ФИО1 выполнял фактически обязанности представителя работодателя ООО "Н" по месту его работы. Именно директору магазина ФИО1 он передавал заявление о своем увольнении и им в мае 2014г. после неоднократных обращений ему была вручена трудовая книжка. Выплата заработной платы при увольнении через пластиковую карту директора магазина ФИО1 была обязательным условием, принятым в организации ответчика. После издания приказа о своем увольнении он неоднократно обращался к ФИО1 с требованием о выдачи ему денег в связи с увольнением: впервые через неделю после увольнения в середине марта 2014 года; повторно 27-28 марта 2014г.; впоследствии регулярно, два раза в месяц и последний раз в начале сентября 2014г., однако ФИО1 ему пояснял, что деньги из ООО "Н" не перечислены. При его обращениях с ним всегда присутствовала его супруга. Примерно 06.10.2014г. его жена обратилась непосредственно в ООО "Н" по телефону для выяснения причин не выплаты заработной платы и ей пояснили, что заработная плата перечислена на пластиковую карту директору магазина ФИО1, а также пояснили, что ФИО1 уволился в сентябре 2014г. и в ООО "Н" больше не работает. В результате не выплаты ответчиком заработной платы ему был причинен моральный вред, он тяжело переживал не выплату ему в срок по трудовому договору заработной платы, была подорвана его вера в силу закона и в силу трудового договора. Его жизнь без зарплаты была тяжела, а постоянные просьбы о выплате заработной плате, обращенные к администрации магазина " "данные изъяты"", были унижительны. Причиненный моральный вред он оценивает в размере 15000 руб. Кроме того, будучи юридически не осведомленным, он вынужден был для получения юридических консультаций, написания заявления в ООО "Н" и написания иска в суд обратиться в юридическую консультацию. Стоимость юридической помощи составила 6000 руб. Также считает, что требования

ответчика о применении к его исковым требованиям о взыскании заработной платы срока исковой давности не применимо, т.к. затягивание с выплатой произошло по вине самого ответчика и его представителя, а именно на ответчике лежит обязанность в срок выплачивать заработную плату.

Ответчик- представитель ООО "Н" по доверенности Матвеев А.В. с иском не согласился, представил письменные возражения на иск, согласно которых считает требования истца незаконными, необоснованными и не подлежащими удовлетворению, поскольку ООО "Н" выплатил заработную плату истцу в полном объеме в размере 21058,36 руб., на основании заявления истца от 08.03.2014г. его заработная плата была переведена на счет ФИО1 Ответчик задолженности по выплате заработной платы перед истцом не имеет. Кроме того, просил суд применить последствия пропуска истцом установленного ст.392 ТК РФ срока исковой давности, отказав в удовлетворении исковых требований, т.к. истцу о нарушении его права стало известно 09.03.2014г., а исковое заявление подано только 12.11.2014г., т.е. спустя 8 месяцев когда он узнал о нарушении своего права. Уважительных причин пропуска срока у истца не имеется.

Проверив материалы дела, выслушав истца М А.В. и его представителя адвоката Майорова Б.Б., представителя ответчика ООО "Н" М А.В., оценив показания свидетеля ФИО2, суд находит иск необоснованным и неподлежащим удовлетворению по следующим основаниям:

Как установлено в судебном заседании, 01.02.2014г. М А.В. был принят на работу в ООО "Н" контроллером торгового зала и с ним был заключен трудовой договор N N, что подтверждается Приказом о приеме работника на работу от 01.02.2014г. и копией трудового договора N N.

Согласно п.5.3 и п.5.4 указанного Трудового договора выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц: авансом и основной выплатой. Аванс и заработная плата выплачиваются Работнику в кассе Работодателя либо, в случае наличия оформленной банковской карточки, перечисляется на личный счет работника в банке по его заявлению.

08.03.2014г. трудовой договор с М А.В. был расторгнут по п.3 ст.77 ТК РФ на основании его письменного заявления от 08.03.2014г., что подтверждается Приказом о прекращении трудового договора с работником от 08.03.2014г.

08.03.2014г. М А.В. на имя генерального директора ООО "Н" также было написано заявление, согласно которого он просит перевести ему заработную плату на счет ФИО1 на номер N в Сбербанке отделения N N.

В ходе судебного разбирательства истец М А.В. не оспаривал подлинность своей подписи в данном заявлении и сам факт подачи такого заявления работодателю, однако пояснял, что заработная плата за отработанное время им фактически получена не была ни от ответчика ООО "Н", ни от ФИО1, в связи с чем, он просит суд взыскать заработную плату с работодателя в судебном порядке. Также пояснил, что впервые к работодателю ООО "Н" он обратился письменно с требованием о выплате заработной платы только 03.10.2014г., до указанного времени непосредственно в ООО "Н" он не обращался.

Из объяснений представителя ответчика судом установлено, что на основании указанного заявления истца М А.В. от 08.03.2014г. его заработная плата была переведена ООО "Н" на карту ФИО1 N N 24.03.2014г. в размере 15428 руб. и 18.04.2014г. в размере 5630,36 руб., на общую сумму 21058,36 руб., что подтверждается платежными поручениями N от 24.03.2014г. и N от 18.04.2014г.

В соответствии со ст. 21 ТК 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.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ,

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу 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 случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно 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 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Согласно части пятой ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Статьей 5 Конвенции МОТ №95 от 01.07.1949г. "Об охране заработной платы", которая подлежит обязательному соблюдению на территории РФ, также предусмотрена возможность выплаты заработной платы не только непосредственно работнику, но и иным способом, если имеется личное согласие на то самого работника.

В соответствии с частью третьей ст.136 ТК РФ 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.

Следовательно, законодатель допускает возможность выплаты зарплаты путем ее перечисления на указанный работником счет, в том числе и на счета третьих лиц, которые указал работник.

Заявление работника перечислить сумму заработной платы (части заработной платы) следует рассматривать как форму распоряжения им своей заработной платой, а действия работодателя - как факт исполнения обязанности по выплате заработной платы работнику.

Перечисление заработной платы по просьбе работника третьему лицу не является удержанием, следовательно, никаких ограничений, например, по сумме, как это установлено для удержаний в ст.138 ТК РФ, на подобное перечисление нет.

Однако то обстоятельство, что законодатель допускает исключения из правила о выплате зарплаты непосредственно работнику, не означает, что с согласия работника его заработная плата может быть перечислена любому третьему лицу. Конституционный Суд РФ в определении от 21 апреля 2005г. №143-О указал, что нормы части третьей и пятой ст.136 ТК РФ направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом и не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права и свободы граждан.

Соответственно, по просьбе работника работодатель вправе перечислить третьему лицу именно заработную плату, а не плату за выполнение работ, оказание услуг, плату по кредиту и т.п.

Для подтверждения исполнения обязанности по выплате зарплаты работодатель должен иметь надлежащим образом оформленные кассовые или платежные документы, четко определяющие, что соответствующая перечисленная сумма является именно заработной платой, а не какой-либо иной выплатой.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что работодатель ООО "Н" был вправе по заявлению работника М А.В. перечислить сумму заработной платы в размере 21058,36 руб. на указанные работником в заявлении реквизиты другого физического лица-ФИО1, задолженности по выплате заработной платы перед истцом ответчик не имеет, в связи с чем в удовлетворении исковых требований Митроанова А.В. о взыскании с ответчика заработной платы и компенсации морального вреда должно быть отказано.

Кроме того, представитель ответчика ООО "Н" заявил ходатайство о применении к требованиям М А.В. срока исковой давности и об отказе в иске в связи с пропуском срока исковой давности, ссылаясь на то, что истец без уважительных причин пропустил установленный законом трехмесячный срок для обращения в суд с исковыми требованиями о взыскании заработной платы, каких-либо препятствий для предъявления иска у него не было, однако он обратился в Павлово-Посадский городской суд только 12.11.2014 года, что является самостоятельным основанием для отказа в иске.

Суд считает ходатайство представитель ответчика ООО "Н" обоснованным и подлежащим удовлетворению по следующим основаниям:

Исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено (ст. 195 ГК РФ).

Общий срок исковой давности определен ст. 196 ГК РФ в три года.

Согласно п. 2 ст. 199 ГК РФ исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

В соответствии со ст. ст. 197 ГК РФ для отдельных видов требований законом могут устанавливаться специальные сроки исковой давности, сокращенные или более длительные по сравнению с общим сроком. Правила статей 195, 198 - 207 настоящего Кодекса распространяются также на специальные сроки давности, если законом не установлено иное.

В соответствии со ст. 392 ТК 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. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

В соответствии с п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если от ответчика поступило возражение относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суд, установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 12.07.2005 N 312-О, от 15.11.2007 N 728-О-О, от 21.02.2008 N 73-О-О, от 05.03.2009 N 295-О-О и другие).

Давая оценку срокам для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, которые являются более короткими по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством, в п. 3 Постановления

Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" законодатель, указав, что такие сроки, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не могут быть признаны неразумными и несоразмерными, поскольку направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и по своей продолжительности являются достаточными для обращения в суд.

Согласно разъяснениями, изложенными в п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

О нарушении своего права истцу стало известно 08.03.2014г. при его увольнении, таким образом, трехмесячный срок для предъявления исковых требований о взыскании заработной платы и морального вреда в связи с невыплатой заработной платы истек 08.06.2014г. Фактически в суд с требованиями о взыскании заработной платы истец обратился впервые только 12.11.2014г., т.е. со значительным пропуском срока, установленного ст. 392 ТК РФ, о применении последствий которого заявлено ответчиками. Доказательств же, безусловно свидетельствующих о том, что истец не имел возможности обратиться в суд для своевременной защиты прав в течение срока давности, суду представлено не было. Доказательств уважительности причин пропуска предусмотренного ст. 392 ТК РФ срока обращения в суд истец и его представитель в ходе рассмотрения дела не представили.

Допрошенная в судебном заседании по ходатайству истца его супруга М Н.Л. показала, что её муж открыл на свое имя банковскую карту в Сбербанке 13.02.2014г. и предоставил все сведения по ней директору магазина ФИО1 После увольнения она с мужем неоднократно ходили в магазин к ФИО1 и просили выдать мужу заработную плату, но ФИО1 говорил, что деньги не перечислены. Впервые они позвонили в ООО "Н" в октябре 2014г. и написали заявление и выплате заработной платы, до этого непосредственно в ООО "Н" они не обращались ни устно, ни письменно.

Об отсутствии уважительных причин, объективно препятствующих истцу своевременно обратиться в суд, свидетельствуют те обстоятельства, что с 08.03.2014г. М А.В. полагал себя трудоспособным, т.к. лично участвовал в судебном заседании при рассмотрении в отношении него уголовного дела по ст.158 ч.1 УК РФ по факту хищения им товара из магазина "Пятерочка", уголовное дело было прекращено за примирением сторон Постановлением Павлово-Посадского городского суда от 19.06.2014г., а также тот факт, что с 22.05.2014г. он трудоустроен в МУП "Зеленый город".

Так как пропуск срока для обращения в суд при отсутствии уважительных причин является самостоятельным основанием для отказа в иске, суд находит требования М А.В. о взыскании с ответчика заработной платы и компенсации морального вреда необоснованными и не подлежащими удовлетворению, в связи с пропуском срока обращения в суд.

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

Му А.В. в удовлетворении исковых требований к ООО "Н" о взыскании заработной платы в размере 21058 руб. 36 коп., денежной компенсации морального вреда в размере 15000 руб., судебных издержек в размере 6000 руб. и уплаченной государственной пошлины в размере 200 руб. - отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд в течение месяца со дня его принятия.

Председательствующий: И.М. Гусарова