РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Сочи 27 ноября 2018 года

Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края в составе судьи Вергуновой Е.М., при секретаре судебного заседания Варданян Л.Т., с участием представителя истца по доверенности М….. Ю.В., представителя ответчика по доверенности Михалевой Н.С., рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Центрального районного суда г. Сочи гражданское дело по иску Го…… В. В. к ООО «С…» о защите трудовых прав,

установил:

В Центральный районный суд г. Сочи с исковыми требованиями (с учетом их уточнения) к ООО «С…» об изменении даты увольнения, указанной в приказе об увольнении, на дату получения истцом трудовой книжки, перерасчете и взыскании заработной платы во время вынужденного прогула в связи с изменением даты увольнения, перерасчете пособия по листку нетрудоспособности в связи с изменением даты увольнения, перерасчете и взыскании выплат за отпуск в связи с переносом даты увольнения, компенсации за задержку выплат по оплате листков нетрудоспособности, компенсации за задержку выплаты перерасчета выплат за отпуск, разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и прожиточным минимумом в Краснодарском крае, за период работы истца, компенсации за каждый день задержки выплаты разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и прожиточным минимумом в Краснодарском крае, за период работы истца, компенсацию за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении, в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсации за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, взыскании выходного пособия в размере 150 000 рублей после вычета НДФЛ, компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей обратился Го…. В. В..

Исковые требования мотивированы тем, что истец был уволен из ООО «С…..» с нарушениями действующего трудового законодательства, а именно, 06.07.2018г. после выполнения ночного монтажа руководитель ООО «С……» М…… А.Ю. сообщил истцу, что на его место с ДД.ММ.ГГГГ выходит другого сотрудник, а истца переводят на должность фрезеровщика. В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истец проработал в качестве фрезеровщика, а далее приступил к обязанностям в качестве монтажника.

26.07.2018г. истцом было подано заявление об увольнении по соглашению сторон от 31.07.2018г. с выплатой выходного пособия в размере 150 000 рублей.

При этом, как указывает истец, в трудовом договоре оплата труда указана в размере 11 800 рублей, тогда как заработная плата в ООО «С…….», которую он получал, вместе с премией составляла 55 000 рублей.

В тот же день ответчиком было подано заявление о выдаче документов, связанных с его работой в ООО «С…….». Поскольку заявление об увольнении работодателем до 02.08.2018г. включительно подписано не было, истец продолжал выполнять свои трудовые функции. Находясь в отпуске в связи с временной нетрудоспособностью с 03.08.2018г., истец узнал, что его уволили с 31.07.2018г. на основании его заявления. Однако трудовая книжка ему не выдавалась, окончательный расчет не произведен.

10.08.2018г. в адрес ООО «С……» было направлено повторное заявление о выдаче документов. 13.08.2018г. истец обратился в отдел кадров для разъяснения вопроса об увольнении, где ему пояснили законность увольнения по соглашению сторон от 31.07.2018г. В принятии заявления о выдаче документов, связанных с работой, истцу было отказано. 14.08.2018г. Го……. В.В. получил трудовую книжку. Также ему сообщили о направлении запрашиваемых им документов по почте. Учитывая, что истец не получил указанных документов, им было подано заявление повторно. 17.08.2018г. с Го…… В.В. был произведен окончательный расчет: выплачена заработная плата за июль, компенсация за неиспользованные отпуска, пособие по временной нетрудоспособности. Однако выходного пособия при увольнении в размере 150 000 рублей истцу не выдали. ДД.ММ.ГГГГ истцом были получены документы на основании поданного ранее заявления, но не в полном объеме.

На основании изложенного, Го….. В.В. просит суд изменить дату его увольнения из ООО «С……» с 31.07.2018г. на дату получения трудовой книжки 14.08.2018г., произвести перерасчет и взыскать с ООО «С…..» в пользу Го…… В.В. пособие по листку нетрудоспособности с 03.08.2018г. по 10.08.2018г. в связи с изменением даты увольнения, заработную плату за время вынужденного прогула с 01.08.2018г. по 14.08.2018г., взыскать компенсацию за каждый день задержки разницы выплаты по листку нетрудоспособности, в связи с переносом даты увольнения в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки Центрального Банка РФ на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки суммы перерасчета по отпускным, в связи с переносом даты увольнения, в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки Центрального Банка РФ на дату вынесения решения, разницу между заработной платой, указанной в трудовом договоре № от 15.11.2016г., заключенном между ООО «С……» и Го…… В.В., и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю за период работы с 15.11.2016г. по 30.04.2018г. в размере 14 750 рублей, компенсацию за каждый день задержки выплаты суммы разницы между размером заработной платы, указанным в трудовом договоре, и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю с 15.11.2016г на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ в размере 209,28 рублей, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении, в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, выходное пособие в размере 150 000 рублей после вычета НДФЛ, предусмотренного соглашением сторон от 26.07.2018г., компенсацию за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении, указанного в заявлении об увольнении по соглашению сторон от 26.07.2018г. в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении, указанного в заявлении об увольнении по соглашении сторон от 26.07.2018г. в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, компенсацию морального ущерба, причиненного в связи с внезапным лишением истца единственного источника дохода, в размере 100 000 рублей, а также обязать ООО «С…..» предоставить надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой истца.

В ходе подготовки дела к судебному разбирательству истцом было подано заявление об уточнении исковых требований в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, согласно которого истец просит суд перенести дату увольнения с ООО «С……» с 31.07.2018г. на 14.08.2018г., произвести перерасчет и взыскать с ООО «С……» в пользу Го….. В.В. пособие по листку нетрудоспособности с 03.08.2018г. по 10.08.2018г. в связи с переносом даты увольнения, заработную плату за время вынужденного прогула с 01.08.2018г. по 14.08.2018г. в связи с переносом даты увольнения, отпускные в связи с переносом даты увольнения, а также взыскать с ООО «С…..» в пользу Го…… В.В. компенсацию за каждый день задержки разницы выплаты по листку нетрудоспособности №, в связи с переносом даты увольнения в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки суммы перерасчета по отпускным в связи с переносом даты увольнения в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, сумму разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре № от 15.11.2016г. между ООО «С……» и Го…… В.В., и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю за период работы с 15.11.2016г. по 30.04.2018г. в размере 14 750 рублей, компенсацию за каждый день задержки выплаты суммы разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре № от 15.11.2016г., и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю с 15.11.2016г. на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ в размере 209,28 рублей, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении, в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, выходное пособие в размере 150 000 рублей после вычета НДФЛ, предусмотренного соглашением сторон от ДД.ММ.ГГГГ, компенсацию за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении, указанного в заявлении об увольнении по соглашению сторон от 26.07.2018г., в размере не ниже 1/150 действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ, на дату вынесения решения, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении, указанного в заявлении об увольнении по соглашению сторон от 26.07.2018г. в размере не ниже 1/150, действующей на момент выплат ключевой ставки ЦБ РФ, на дату вынесения решения, а также компенсацию за моральный ущерб, причиненный в связи с внезапным лишением истца единственного источника дохода, в размере 100 000 рублей.

Истец Го…… В.В. в судебное заседание не явился, направил в суд своего представителя с доверенностью М…… Ю.В. и заявление о рассмотрение дела в его отсутствие.

Суд, учитывая положения ч.5 ст.167 и статьи 48 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о возможности рассмотрения дела в отсутствие истца.

Представитель истца по доверенности М…… Ю.В. в судебном заседании исковые требования просила суд удовлетворить в полном объеме по основаниям, изложенным в иске.

Представитель ответчика ООО «С….» по доверенности Михалева Н.С. в судебном заседании просила суд отказать в удовлетворении исковых требований Го….. В.В., пояснив, что истцу были направлены копии документов, связанные с его работой. Другая часть запрашиваемых документов не может быть предоставлена, поскольку связана с трудовой деятельностью Го….. В.В. Требование об изменении даты увольнения истца, по мнению ответчика, не подлежит удовлетворению, поскольку увольнение было произведено на основании его заявления от 26.07.2018г. с формулировкой «по соглашению сторон с 31.07.2018г.», на основании которого был издан приказ № о прекращении трудового договора от 31.07.2018г. Кроме того, требования о выплате выходного пособия в размере 150 000 рублей, а в заявлении от 06.08.2016г. – в размере 200 000 рублей ответчик считает необоснованными, поскольку расчет с Го….. В.В. произведен с учетом всех выплат и компенсаций, в том числе, с оплатой листа временной нетрудоспособности работника после его увольнения, в частности, выплачена заработная плата за июль 2018г., компенсация за неиспользованные трудовые отпуска, пособие по временной нетрудоспособности и выдан расчетный лист за июль 2018г., что подтверждается также доводами истца в подписанном иске. Просит суд учесть, что в соответствии с актом № от 01.08.2018г. и уведомлением № от 01.08.2018г. Го…… В.В. уведомили о необходимости получить трудовую книжку. Соответственно, перенос даты увольнения в одностороннем порядке по инициативе истца не является законным и обоснованным. По мнению представителя ответчика, требование о взыскании 150 000 рублей также не подлежат удовлетворению, поскольку размер заработной платы истца на момент подачи иска в суд составлял 11 800 рублей в месяц. Таким образом, размер выходного пособия в размере 150 000 рублей не является документально подтвержденным. Кроме того, требование о взыскании компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей также не имеет правовых оснований, т.к. истец подал заявление об увольнении по собственной инициативе. На основании изложенного, представитель ответчика ООО «С…..» просила отказать в удовлетворении иска в полном объеме.

Выслушав представителя истца ….. Ю.В., представителя ответчика ООО «С……», исследовав материалы гражданского дела, суд приходит к выводу, что исковые требования не подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Как установлено ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения - 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 соответствии со ст.16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно ст.21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

В соответствии со ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации установлено 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.

В соответствии с п.1 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно правовой позиции, изложенной в абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004г. № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Как видно из представленного в материалы дела трудового договора № от 15.11.2016г., заключенного между ООО «С……» и Го……. В. В., последний был принят на работу на должность бригадира для выполнения трудовых обязанностей согласно должностной инструкции. В соответствии с п.4.1 указанного договора работнику установлена заработная плата в размере 10 000 рублей (л.д. 48-51).

На основания заявления Го……. В.В. от 15.11.2016г. и трудового договора был издан приказ от 15.11.2016г. о приеме истца на работу в ООО «С……». С указанным приказом Го…… В.В. был ознакомлен, о чем свидетельствует его подпись от 15.11.2016г. (л.д. 108-109).

Дополнительным соглашением № от 01.05.2018г. об изменении условий трудового договора от 15.11.2016г. №, пункт 4.1. договора был изменен в части размера заработной платы на 11 800 рублей (л.д. 52).

26.07.2018г. Го…… В.В. подал заявление об увольнении по соглашения сторон с 31.07.2018г. с выплатой выходного пособия в размере 150 000 рублей, которое было зарегистрировано работодателем ООО «С…..» 26.07.2018г. вх. №. (л.д. 18).

Согласно п.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является, в том числе и соглашение сторон.

В соответствии со ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

31.07.2018г. ООО «С…..» вынесен приказ о расторжении трудового договора и увольнении Го……. В.В. по соглашению сторон, на основании п.1 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации (л.д. 107).

Таким образом, поскольку подача Го…….. В.В. заявления об увольнении с 31.07.2018г. являлась его добровольным волеизъявлением, учитывая согласие ООО «С…….», между сторонами трудового договора было достигнуто соглашение о его расторжении именно с 31.07.2018г.

Доводы представителя истца о том, что увольнение Го…….. В.В. должно быть перенесено на дату получения им трудовой книжки являются несостоятельными по следующим обстоятельствам.

Исходя из правовой позиции, изложенной в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника (п.22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Согласно указанных выше правовых позиций, аннулирование договоренности относительно срока увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В соответствии п.1 со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

При увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника (за исключением случаев, указанных в пункте 36 настоящих Правил).

Как установлено в п. 35 Постановления Правительства Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О трудовых книжках», при увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника (за исключением случаев, указанных в пункте 36 настоящих Правил).

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки (п.36 Постановления Правительства Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О трудовых книжках»).

Так, согласно представленному в материалы дела уведомлению № от 01.08.2018г., ответчик ООО «С……» сообщил Го……. В.В. о необходимости получения трудовой книжки в отделе кадров ООО «С……..» (л.д. 84).

Кроме того, актом от 01.08.2018г. также подтверждается, что Го……..у В.В. был подготовлен пакет документов, в том числе трудовая книжка, в связи с его заявлением об увольнении от 26.07.2018г. Однако для получения указанных документов истец не явился (л.д. 87).

Доводы истца Го……. В.В. о том, что ответчиком ООО «С……» был нарушен порядок уведомления истца, поскольку уведомление было направлено по адресу: г. Сочи, <адрес>, вместо адреса его регистрации: г. Сочи, <адрес>, суд признает несостоятельными.

Так, согласно п. 11 трудового договора № от 15.11.2016г. местом регистрации Го…… В.В. указан адрес: г. Сочи, <адрес>. В дополнительном соглашении № от 01.05.2018г. к трудовому договору указан аналогичный адрес места регистрации истца.

По смыслу п. 8.1 трудового договора договор может быть изменен или дополнен сторонами только в случае письменного оформления изменений и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части договора.

Таким образом, при изменении данных сторон трудового договора, в том числе, адреса регистрации работника, должно быть заключено дополнительное соглашение.

Однако в материалы дела подобного дополнительного соглашения представлено не было, в связи с чем, ООО «С…..» правомерно направил уведомление работнику по адресу, указанному в трудовом договоре.

Исходя из изложенных выше обстоятельств, учитывая, что между Го……. В.В. и ООО «С…..» было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора с 31.07.2018г., принимая во внимание, что ответчиком в адрес истца в установленном законом порядке направлялось уведомление о необходимости получения трудовой книжки, а также отсутствие соглашения между сторонами об аннулировании договоренности относительно срока увольнения, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требования об изменении даты увольнения с 31.07.2018г. на 14.08.2018г.

Ссылки истца на то, что он фактически находился по месту своей прежней работы 31.07.2018 года, 01 и 02 августа 2018 года, хотя и не выезжал на монтажи, что, по его мнению, подтверждается аудиозаписями содержания переговоров по поводу причитающихся ему выплат при увольнении с сотрудниками ООО «С……», суд не может признать надлежащими доказательствами по данному делу, поскольку факт присутствия истца на прежнем рабочем месте не служит доказательством выполнения трудовой функции по трудовому договору, а правом принятия решения о выплатах увольняемому работнику вправе принять соответствующее руководящее лицо.

Поскольку судом не установлен факт нарушения трудовых прав истца в части даты увольнения, то оснований для удовлетворения требований о взыскании пособия по нетрудоспособности, заработной платы за время вынужденного прогула с 01.08.2018г. по 14.08.2018г., отпускных, а также компенсаций в связи с переносом даты увольнения, также не имеется.

Разрешая требования истца о взыскании разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре №11 от 15.11.2016г., и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю за период работы с 15.11.2016г. по 30.04.2018г. в размере 14 750 рублей, а также компенсации за каждый день задержки выплаты указанной суммы суд приходит к следующему.

Как следует из представленного истцом расчета № 1 от 12.09.2018г., разница между заработной платой Гончарова В.В. и прожиточным минимумом по Краснодарскому краю за период работы с 15.11.2016г. по 30.04.2018г. составила 14 750 рублей.

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

<адрес>вой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27.12.2017 N 7-3 "О Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на 2018 - 2020 годы" в Краснодарском крае установлена минимальная заработная плата в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в месяц.

При этом величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в Краснодарском крае установлена Приказами министерства труда и социального развития Краснодарского края в 3 квартале 2018 г. - 11059 рублей, во 2 квартале 2018 года – 11185 рублей, в 1 квартале 2018 года – 10800 рублей.

Однако сам истец в исковом заявлении утверждает, что его фактически получаемая заработная плата в период работы в ООО «С……» составляла в среднем 50 000 рублей, в связи с чем, основания для взыскания с ответчика в пользу истца разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и установленным в Краснодарском крае прожиточным минимумом для трудоспособного населения отсутствуют.

Учитывая данные обстоятельства, суд признает несостоятельным основание для такого расчета и сам расчет в качестве доказательства, в связи с чем, отказывает в удовлетворении заявленного требования.

Поскольку в удовлетворении требования о взыскании 14 750 рублей было отказано, требование истца о взыскании компенсации за задержку выплаты указанной денежной суммы также не подлежит удовлетворению.

Не усматривает суд предусмотренных законом оснований и для удовлетворения искового требования Го…… В.В. о взыскании в его пользу с ответчика выходного пособия в размере 150 000 рублей.

Как пояснил представитель истца в судебном заседании, истец Го….. В.В. получал в ООО «С…..» по устной договоренности заработную плату в размере, превышающем размер зарплаты, установленный трудовым договором, поскольку у бригадира, выполняющего высотные работы, не может быть заработная плата в размере 10 000 рублей.

Ссылку представителя истца в качестве обоснования своих доводов о фактической заработной плате истца на сайт ответчика в сети «Интернет», на котором размещена информация о заработной плате бригадира в размере 55 000 рублей, суд признает не состоятельной по следующим основаниям.

Информация, размещенная работодателем на сайте в сети «Интернет» является недопустимым доказательством по данному делу в соответствии со ст. 60 Гражданского процессуального кодекса РФ и ст. 72 Трудового кодекса РФ. Не могут являться относимыми доказательствами размера взыскиваемой задолженности по заработной плате и электронная переписка истца с сотрудниками работодателя, а также показания свидетелей.

Кроме того, сам по себе факт выплаты на каком-либо предприятии зарплаты в большем размере, чем предусмотрено трудовым договором, не является основанием для ее взыскания, поскольку из норм ТК РФ вытекает, что закон придает юридическое значение только официальной заработной плате (ст. 136 ТК РФ), в связи с чем, даже при установлении достаточных данных о выплате таковой это не может повлечь за собой взыскания таких сумм в качестве оплаты труда работника. Выплата неофициальной зарплаты не порождает никаких позитивных юридических последствий.

Помимо этого, согласно ст. 10 ГК РФ добросовестность участников гражданских правоотношений и разумность их действий предполагаются. Следовательно, ничто не мешало самому работнику, действуя разумно и в своих интересах, не подписывать договор, если в нем была указана неприемлемая для работника сумма оплаты труда. Презумпция добросовестности для работодателя означает, что он действовал в соответствии с трудовым законодательством и договорными условиями оплаты труда.

Условиями трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, установлен размер оплаты труда, равный 11 800 рублей, и доказательств получения истцом заработной платы в большем размере, чем указано в трудовом договоре, в нарушение ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суду не представлено.

Кроме того, ссылка Гончарова В.В. на то, что увольнение по соглашению сторон договора свидетельствует о принятии работодателем всех условий данного соглашения, в том числе, о выплате выходного пособия в размере 150 000 рублей, суд признает несостоятельной по следующим основаниям.

Основания выплаты выходного пособия предусмотрены ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в иных перечисленных случаях, либо в случае, если трудовым договором или коллективным договором предусмотрены другие случаи выплаты выходных пособий, а также установлены повышенные размеры выходного пособия.

Однако такие обстоятельства при рассмотрении данного спора судом не установлены: увольнение истца произведено по собственному желанию, и такое основание статьей 178 Трудового кодекса РФ не предусмотрено, кроме того, трудовой договор, заключенный с истцом, не содержит положения о выплате выходного пособия.

Ссылки истца на обещание выплаты ему выходного пособия в размере 150 000 рублей непосредственным начальником истца М…… А.Ю. не могут послужить основанием для взыскания с ответчика в пользу истца выходного пособия, поскольку для такого взыскания отсутствуют правовые основания.

Принимая во внимание, что в удовлетворении исковых требований Го….. В.В. о взыскании в его пользу с ответчика заработной платы за период вынужденного прогула в связи с изменением даты увольнения, оплаты листков нетрудоспособности в связи с изменением даты увольнения, выплаты отпускных в связи с изменением даты увольнения, разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и прожиточным минимумом, установленным для трудоспособного населения в Краснодарском крае, выходного пособия, следовательно, не подлежат удовлетворению и требования истца о взыскании компенсации за каждый день задержки таких выплат в размере не ниже 1\150 ключевой ставки, установленной Центральным Банком Российской Федерации.

Не подлежат удовлетворению и исковые требования Го…… В.В. о взыскании в его пользу с ответчика компенсации морального вреда, который истец мотивирует «внезапным лишением единственного источника дохода».

Согласно статьи 237 Трудового кодекса 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.

Учитывая, что увольнение истца произведено на основании его заявления об увольнении по собственному желанию, и законность увольнения истцом не оспаривается, факт нарушения ответчиком ООО «С……» трудовых прав истца не нашел своего подтверждения в судебном заседании, вследствие чего исковые требования о компенсации морального вреда истцу удовлетворению не подлежат.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Го….. В. В. к ООО «С….» об изменении даты увольнения, указанной в приказе об увольнении, на дату получения истцом трудовой книжки, перерасчете и взыскании заработной платы во время вынужденного прогула в связи с изменением даты увольнения, перерасчете пособия по листку нетрудоспособности № в связи с изменением даты увольнения, перерасчете и взыскании выплат за отпуск в связи с переносом даты увольнения, компенсации за задержку выплат по оплате листков нетрудоспособности, компенсации за задержку выплаты перерасчета выплат за отпуск, разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и прожиточным минимумом в Краснодарском крае, за период работы истца, компенсации за каждый день задержки выплаты разницы между заработной платой, указанной в трудовом договоре, и прожиточным минимумом в Краснодарском крае, за период работы истца, компенсацию за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении, в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсации за каждый день задержки выплаты неоспариваемой работодателем суммы окончательного расчета при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ на дату вынесения решения, взыскании выходного пособия в размере 150 000 рублей после вычета НДФЛ, компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсацию за каждый день задержки выплаты компенсации за каждый день задержки выплаты выходного пособия при увольнении в размере не ниже 1\150 ключевой ставки ЦБ РФ, компенсации морального вреда - отказать.

В соответствии со ст.199 Гражданского процессуально кодекса Российской Федерации мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Краснодарский краевой суд через Центральный районный суд г. Сочи в течение одного месяца со дня составления мотивированного решения суда.

Судья: Е.М. Вергунова