

**Р Е Ш Е Н И Е**  
**именем Российской Федерации**

04 июня 2018 года Замоскворецкий районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Мусимович М.В., при секретаре Оджахгулуевой Ж.Н., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2222/2018 по иску Смирнова Владимира Викторовича к ООО ЧОП «МСБ» об обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, премии убытков, компенсации морального вреда, судебных расходов,-

**У С Т А Н О В И Л:**

Смирнов В.В. обратился в суд с исковым заявлением к ООО ЧОП «МСБ» об обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, премии убытков, компенсации морального вреда, судебных расходов, в обосновании своих требований указал, что 15.09.2004 года между ним и ответчиком был заключен трудовой договор и истец был принят на работу в организацию ответчика на должность охранника.

22.01.2018 года истец уволился из организации ответчика по собственному желанию. При увольнении ответчик не произвел с ним окончательный расчет.

За все время работы у ответчика истец не имел никаких нареканий, добросовестно исполнял возложенные на него трудовые обязанности.

Ответчик истцу не выплатил положенные ему премии за 2015, 2016, 2017 годы в размере по 80 000,00 рублей за каждый год.

Также в период работы у ответчика, истец постоянно привлекался к сверхурочным работам и доплату к заработной плате за сверхурочную работу работодатель ему не производил и обязан был выплатить при увольнении за период с 15.09.2004 года по 22.01.2018 года.

Также при увольнении истцу не заплатили заработную плату за последний день его работы у ответчика 22.01.2018 года.

С 01.06.2006 года истец фактически был переведен на должность старшего смены, при этом запись в трудовой книжке о переводе его на должность старшего смены датирована 01.06.2015 годом, что является нарушением.

Ссылаясь на изложенное, просил суд признать недействительной произведенную в его трудовой книжке запись №11 о его переводе на должность старшего смены охраны 01.06.2015 года и внести в трудовую книжку запись о переводе истца на должность старшего смены с 01.07.2006 года, взыскать с ответчика в пользу истца невыплаченную заработную плату за выполнение сверхурочных работ за период с 15.09.2004 года по 22.01.2018 года, невыплаченные премии по результатам работы за 2015, 2016, 2017 годы в размере 240 000,00 рублей, заработную плату за 22 января 2018 года, в счет компенсации причиненных убытков в размере 13 471,33 рубль, в счет компенсации морального вреда 150 000,00 рублей, расходы на оплату юридических услуг в размере 55 400,00 рублей.

Истец в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного заседания извещен надлежащим образом, обеспечил явку своего представителя по доверенности Целищева К.И., который в судебном заседании исковые требования поддержал, настаивал на их удовлетворении в полном объеме.

Представители ответчика по доверенности Коцарев В.А., Новикова И.Ю., в судебное заседание явились, требования истца не признали, доводы истца оспорили по доводам письменного отзыва на иск, просили

суд в иске истцу отказать, также просили суд применить к требованиям истца последствия пропуска срока исковой давности по правилам ст. 392 ТК РФ.

Суд, выслушав доводы сторон, исследовав письменные материалы дела, суд находит требования истца не подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ, все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу 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 истцу заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработка 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).

На основании 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.

Заработка 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.

Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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.

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 силу ст.67 ГПК РФ Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Как установлено в судебном заседании, подтверждается письменными материалами дела, истец находился с ответчиком в трудовых отношениях, что подтверждается представленной копией трудового договора №381/09 от 14 сентября 2004 года и работал в должности охранника с должностным окладом в размере 770 рублей за одну смену.

На основании личного заявления, истец был уволен из организации ответчика по собственному желанию 22.01.2018 года.

Обращаясь в суд с требованиями о признании недействительной произведенной в его трудовой книжке записи №11 о его переводе на должность старшего смены охраны 01.06.2015 года и внесении в трудовую книжку запись о переводе истца на должность старшего смены с 01.07.2006 года истец ссылается на приобщенную к материалам дела копию почетной грамоты от 02.10.2014 года, которой он был награжден ответчиком и в которой указано, что истец состоит в должности старшего смены.

Суд находит данные истца не основанными на законе и фактических обстоятельствах по делу в силу следующего.

Согласно дополнительного соглашения №9 от 01 июня 2015 года к трудовому договору, истец был переведен на должность старшего смены охраны (л.д.87) с 01 июня 2015 года. Согласно п.2.3 данного соглашения местом работы работника было определено - ООО ЧОП «МСБ» места охраны имущества по договорам с заказчиками услуг.

Данное соглашение подписано лично истцом. Также согласно копии личной карточки работника (л.д. 95-97) истец был ознакомлен с тем, что с 01.06.2015 года переведен на должность старшего смены охраны.

Запись в трудовую книжку истца №11 о его переводе на должность старшего смены охраны с 01.06.2015 года внесена на основании данных первичных документов.

При этом суд отмечает, что истец не возражал против указанной даты его перевода, был уведомлен о его переводе на новую должность и свое согласие с этим выразил личной подписью.

При этом суд отмечает, что копия почетной грамоты (л.д.11), представленной стороной истца в той части, что истец являлся старшим смены с 01 июля 2006 года, не может являться допустимым и относимым доказательством в соответствии со ст.ст. 59,60 ГПК РФ, в силу чего основанием для внесения изменения в трудовую книжку не является.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что в удовлетворении требований истца о признании недействительной произведенной в его трудовой книжке записи №11 о его переводе на должность старшего смены охраны 01.06.2015 года и внесении в трудовую книжку запись о переводе истца на должность старшего смены с 01.07.2006 года надлежит отказать.

Обращаясь с требованием о взыскании с ответчика в пользу истца невыплаченной заработной платы за выполнение сверхурочных работ за период с 15.09.2004 года по 22.01.2018 года, истец исходит из того, что в спорный период времени неоднократно привлекался к выполнению сверхурочных работ.

Отказывая истцу в удовлетворении исковых требований в этой части, суд исходит из следующего:

В силу ст.152 ТК РФ 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Согласно справки по расчету нормы отработанного времени за 2017 год, истец отработал за 2017 год 1560 часов, что не является сверхурочным нормативом и полностью соответствует производственному календарю за 2017 год. Кроме того, согласно пояснениям представителя ответчика в ходе судебного разбирательства, истец никогда к сверхурочным работам не привлекался и приказов по данному поводу не издавалось. Иного в судебном заседании не установлено.

При этом суд обращает внимание на то, что стороной истца не представлено доказательств о том, когда и в каком объеме истец привлекался к выполнению сверхурочной работы.

Также суд находит состоятельными доводы ответчика в той части, что истцом пропущен срок давности для обращения в суд по спору о взыскании с ответчика в пользу истца невыплаченной заработной платы за выполнение сверхурочных работ за период с 15.09.2004 года по 22.01.2017 года.

Так, в силу 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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года (а по правоотношениям за период с 15.09.2004 года по 02.10.2016 года в течении трех месяцев) со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Истцом пропущен трехмесячный срок на обращение в суд по требованиям о взыскании заработной платы за сверхурочную работу с 15.09.2004 года по 02.10.2016 года, поскольку в суд истец обратился 28 марта 2018 года; и за период с 02 октября 2016 года по 28 марта 2017 года пропущен годичный срок на обращение в суд по данным требованиям, в силу чего истцу надлежит в данных требованиях отказать, в том числе и по пропуску срока для обращения в суд.

Требования истца о взыскании с ответчика в его пользу невыплаченных премий по результатам работы за 2015, 2016, 2017 годы в размере 240 000,00 рублей не подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с Трудовым законодательством РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 Трудового кодекса РФ).

К числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ст. 2 Трудового кодекса РФ относит обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Таким образом, система оплаты труда применительно к ст. 135 Трудового кодекса РФ включает: фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст. 143 Трудового кодекса РФ); доплаты, надбавки компенсационного характера (например, ст. 146 Трудового кодекса РФ; оплата труда в особых условиях; ст. 147 Трудового кодекса РФ -оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; ст. 148 Трудового кодекса РФ -Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; ст. 149 Трудового кодекса РФ - Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных); - доплаты и надбавки стимулирующего характера (ст. 191 Трудового кодекса РФ -поощрения за труд).

При этом, установленный в организации локальными нормативными актами фиксированный размер оплаты труда основан на нормах прямого действия, поскольку они служат непосредственным основанием для соответствующей выплаты работнику, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности в нормальных условиях труда. Издание работодателем дополнительного приказа в таком случае не требуется.

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя, премирование является правом работодателя и производится по его усмотрению, что согласуется со ст. 22 ТК РФ, в силу которой следует, что работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет

благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Таким образом, премия по итогам работы за год, к надбавкам и доплатам, которые обязательны для применения в организациях независимо от форм собственности, не относится. Ее размер, условия и порядок выплаты определяется работодателем.

Согласно пояснениям представителя ответчика, порядок выплаты годовой премии определяется положением об оплате труда и премированию работников ООО ЧОП «МСБ» и ее выплата производится на основании приказа генерального директора. Истец был ознакомлен под роспись с данным положением (л.д.57).

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя.

Действующими локальными актами ответчика, а также Трудовым договором не установлена обязанность ответчика производить выплату премии истцу по итогам работы за год. Премия по итогам работы за год является стимулирующей выплатой, зависящей от усмотрения работодателя. В связи с изложенным, требования истца о выплате ему премии по итогам работы за 2015, 2016, 2017 годы являются необоснованными, в силу чего у суда не имеется оснований для удовлетворения требований истца в данной части.

Кроме того, в силу ст.392 ТК РФ, истцом пропущен трехмесячный срок и годичный срок на обращение в суд по требованиям о взыскании премии по результатам работы за 2015, 2016 годы, в силу чего истцу надлежит отказать в удовлетворении данных требований, в том числе и по пропуску срока для обращения в суд.

Требования истца о взыскании с ответчика в его пользу заработной платы за 22.01.2018 года не подлежат удовлетворению, так как согласно материалам дела истец в данный день отсутствовал на рабочем месте, что подтверждается представленной стороной ответчика копией табеля учета рабочего времени (л.д.69), в связи с чем, истцу не начислялась заработка плата за данный день. Иного в ходе судебного разбирательства не установлено, поскольку истцом не опровергнуты представленные стороной ответчика доказательства.

Поскольку в ходе судебного заседания судом не установлены нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика у суда не имеется оснований для взыскания с ответчика в пользу истца компенсации причиненных убытков в размере 13 471,33 рубль, в счет компенсации морального вреда 150 000,00 рублей, расходов на оплату юридических услуг в размере 55 400,00 рублей, в силу чего суд отказывает в удовлетворении данных требований в полном объеме.

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

#### **Р Е Ш И Л:**

В удовлетворении исковых требований Смирнова Владимира Викторовича к ООО ЧОП «МСБ» об обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, премии, убытков, компенсации морального вреда, судебных расходов отказать в полном объеме.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд через Замоскворецкий районный суд в течение 30 дней, с момента изготовления решения суда в окончательном виде.

Судья: