

Р Е Ш Е Н И Е
Именем Российской Федерации

19 декабря 2019 года Перовский районный суд адрес
в составе: председательствующего судьи фио
при секретаре фио
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-
6334/2019 по иску фио к ООО Строительная наименование организации о взыскании
задолженности по заработной плате,

у с т а н о в и л :

Истец фио обратилась в суд с иском к ответчику ООО Строительная наименование организации о взыскании задолженности по заработной плате (с учетом уточненных исковых требований) ссылаясь на то, что 04 апреля 2019 года между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, в соответствии с которым фио была принята на работу на должность инженера-сметчика сметно-аналитического отдела, с ежемесячным должностным окладом в сумме 35 000 руб. 05 июля 2019 г. между сторонами было заключено дополнительное соглашение, согласно которого был установлен оклад в сумме 46 500 руб. 23.11.2019 г. трудовой договор был расторгнут на основании п.2 части первой ст.81 ТК РФ, однако, заработная плата при увольнении не выплачена. Истец просит взыскать с ответчика задолженность по заработной плате в размере 383 881,10 руб.

Истец в судебном заседании уточненные исковые требования в виде задолженности по заработной плате в размере 383 881,10 руб. поддержала.

Представитель ответчика ООО Строительная наименование организации в судебное заседание не явился, о дне слушания извещался по месту регистрации юридического лица.

В соответствии с ч. 1 ст. 165.1 ГК РФ заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

Верховный Суд Российской Федерации в п. 63, пп. 67 - 68 Постановления Пленума от 23.06.2015 г. N 25 "О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" разъяснил, что по смыслу пункта 1 статьи 165.1 ГК РФ юридически значимое сообщение, адресованное гражданину, должно быть направлено по адресу его регистрации, по месту жительства или пребывания либо по адресу, который гражданин указал сам (например, в тексте договора), либо его представителю (пункт 1 статьи 165.1 ГК РФ). Гражданин, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо несут риск последствий неполучения юридически значимых сообщений, доставленных по адресам,

перечисленным п. 63, а также риск отсутствия по указанным адресам своего представителя. Бремя доказывания факта направления (осуществления) сообщения и его доставки адресату лежит на лице, направившем сообщение.

Юридически значимое сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним. Например, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем, она была возвращена по истечении срока хранения.

Согласно п. 68 указанного Постановления Пленума Верховного Суда статья 165.1 ГК РФ подлежит применению также к судебным извещениям и вызовам, если гражданским процессуальным или арбитражным процессуальным законодательством не предусмотрено иное.

Таким образом, судебная корреспонденция, направленная ответчику по месту его регистрации, но не полученная им, считается доставленной заявителю, в связи с чем дело рассмотрено в отсутствие ответчика по имеющимся в деле доказательствам.

Изучив материалы дела, выслушав истца, суд считает, что исковые требования подлежат частичному удовлетворению.

Согласно ст.15 ТК РФ 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), 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 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно ст.129 ТК 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).

Согласно ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со ст. ст.22 ТК 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.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.

Судом установлено, что 04 апреля 2019 года между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, в соответствии с которым фео была принята на работу на должность инженера-сметчика сметно-аналитического отдела, с ежемесячным должностным окладом в сумме 35 000 руб.

05 июля 2019 г. между сторонами было заключено дополнительное соглашение, согласно которого был установлен оклад в сумме 46 500 руб.

23.11.2019 г. трудовой договор был расторгнут на основании п.2 части первой ст.81 ТК РФ.

Из представленного истцом расчетного листа установлено, что долг ответчика перед истцом на момент увольнения составляет 377 961,68 руб., а не 383 881,10 руб., как указывает истец.

Поскольку доказательств выплаты указанной суммы суду не представлено, суд взыскивает с ООО Строительная наименование организации в пользу фео задолженность по заработной плате в сумме 377 961,68 руб., при этом, в остальной части иска суд отказывает в иске.

В силу ст.393 ТК РФ истец при подаче иска в суд освобожден от оплаты государственной пошлины.

Согласно ст.103 ГПК РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика.

Поскольку согласно ст.333.36 Налогового Кодекса и ст. 393 ТК РФ истец при подаче иска от госпошлины освобожден, требование удовлетворено, суд полагает возможным взыскать с ответчика в бюджет адрес пошлину в сумме 6 979,61 руб.

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

Р Е Ш И Л:

Взыскать с ООО Строительная наименование организации в пользу фео задолженность по заработной плате в сумме 377 961,68 руб.

Взыскать с ООО Строительная наименование организации госпошлину в бюджет адрес в сумме 6 979,61 руб.

В остальной части иска – отказать.

Решение может быть обжаловано в течение месяца в Московский городской суд через Перовский районный суд адрес.

Судья:

фио