

Бюллетень №3

Практика по трудовым спорам



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ БЮРО ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»

Споры об установлении фактической заработной платы и взыскании работником «черной» зарплаты

Вопрос о доказывании фактического размера заработной платы возникает, как правило, в следующих случаях: когда речь идет о конфликтном увольнении и работник заинтересован доказать, что фактически получал более высокую заработную плату с целью увеличения размера среднего заработка за дни вынужденного прогула; при взыскании премии, а также в случаях, когда трудовые отношения не были оформлены и работник подает иск о признании отношений трудовыми и обязанности работодателя заключить трудовой договор на тех условиях, которые имели место по факту и взыскании невыплаченной зарплаты.

Рассмотрим на конкретных примерах судебной практики — какие именно действия работодателя приводят к удовлетворению требований работника и в каких случаях суды отказывают во взыскании черной заработной платы, мотивируя свои решения недостаточностью доказательной базы либо иными причинами.

1. Конверты и надписи на них не являются доказательством их содержимого. Суды не считают как сами конверты, так и свидетельства показания об их передаче работнику достоверным доказательством размера выдаваемой работнику заработной платы.

ПРИМЕР

С. обратилась в Измайловский районный суд г. Москвы к ООО «А..С» с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате, внесении записей в трудовую книжку, возмещении расходов, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований о взыскании заработной платы С. указала, что работала у ответчика в должности архитектора-дизайнера, размер заработной платы был ею согласован с работодателем в устной форме на собеседовании, и что часть зарплаты периодически выплачивалась наличными «под расписку», на банковский счет переводилась только часть заработной платы. Суммы заработной платы, подлежащие выплате, указывались на конвертах, в которых выдавалась заработная плата.

В судебном заседании С. пояснила, что ответчик вынудил ее уволиться по собственному желанию, окончательный расчет с нею в полном объеме не произведен. Кроме того, при окончательном расчете размер компенсации за отпуск ей также был занижен. С трудовым договором и штатным расписанием она ознакомлена не была, в приказе размер ее заработка был проставлен позднее, после того, как она его подписала.

В качестве доказательств фактического заработка истица представила в суд справки, которые ей были выданы по месту работы для представления в консульства в связи с ее заграничными поездками и конверт с указа-

нием суммы, которая выдавалась истце наличными в счет заработной платы.

Отказывая в удовлетворении требований С. о взыскании с ответчика части невыплаченной заработной платы и отпускных из расчета фактического заработка, суд указал, что истцей не представлено достаточных доказательств своих доводов в части того, что в период работы у ответчика ее заработок составлял сумму, отличную от официально установленной заработной платы.

Как указал суд – из справок о доходах истцы, текста трудового договора, штатного расписания, расчетных ведомостей следует, что размер заработной платы истцы в ООО «А...С» составлял сумму указанную в трудовом договоре. Трудовой договор был подписан истцей, что по мнению суда свидетельствует о том, что с текстом договора, в т.ч. с размером заработной платы, устанавливаемой ей при приеме на работу, истца была ознакомлена.

Размер заработной платы, перечисляемой истце на карточку, полностью соответствует окладу С., определенному трудовым договором.

Конверт с надписью «задолженность за октябрь» с указанием суммы задолженности, представленный истцей, а также проекты справок, подготовленных для предоставления в консульские отделы посольств, достаточным доказательством ее доводов являться не могут, поскольку надпись на конверте о характере задолженности и ее источнике достоверно не свидетельствует, бланки справок необходимых реквизитов, включая даты, подписи должностных лиц и печать ООО «А...С» не содержат.

Принимая во внимание, что в судебном заседании представитель ООО «А...С» не отрицал наличие задолженности перед истцей по заработной плате, а также не отрицал, что истце не была выплачена компенсация за период отпусков, суд посчитал подлежащими частичному удовлетворению искивые требования Стаценко Е.А. и взыскал с ответчика в пользу истцы задолженность по заработной плате и компенсацию за период отпусков, исходя из расчета, представленного ответчиком, т.е. исходя из официально установленного трудовым договором оклада.

ИСТОЧНИК:

решение Измайловского районного суда г. Москвы по иску С. К ООО «А...С».

Однако, конвертная система заработной платы может сослужить плохую службу работодателю в ситуации когда, оформив с работником трудовой договор, работодатель всю заработную плату выдает наличными в конверте, игнорируя официальную часть заработной платы и не отбирая у работников каких-либо доказательств получения ими денежных средств в счет оплаты труда.

ПРИМЕР

Г. обратился в Щекинский районный суд Тульской области суд с иском к ООО «Т.П.» о взыскании заработной платы за шесть месяцев работы в Обществе и компенсации морального вреда, указав, что он работал в должности торгового представителя по трудовому договору. По условиям договора ему была установлена заработная плата, которая должна выплачиваться не позднее 15-го и 20-го числа каждого месяца. Однако, ответчик выплаты зарплаты систематически не производил, за весь период работы у ответчика Г. получил за-

работную плату только дважды. Г. просил суд взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по заработной плате, а также компенсацию морального вреда.

Стороной истца размер заработной платы за указанный период, не оспаривался.

По данным платежным ведомостям Г. были получены денежные средства в размере заработной платы за весь период работы у ответчика, однако подпись истца в получении денежных средств в указанных ведомостях отсутствовала.

Ответчик в подтверждение своих доводов о выплате истцу заработной платы ссылался на справки, в которых отражены сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованных лиц; платежные ведомости, в которых содержатся сведения о начислении истцам заработной платы, но отсутствует подпись истца о получении денежных сумм; показания допрошенных в качестве свидетелей О.Л.М. А.К.Ю.. Т.И.М.

Так допрошенная в качестве свидетеля О.Л.М. работающая в ООО «Т.П.» региональным менеджером свидетельствовала о том, что заработная плата сотрудникам, рабочее место которых находилось в г. Новомосковске, по их просьбе регулярно передавалась в конвертах через водителя. Также в конвертах находились расчетные листки. В ведомостях о получении заработной платы она никогда не подписывалась.

Водитель ООО «Т.П.» А.К.Ю. в судебном заседании свидетельствовал о том, что два раза в месяц доставлял в г. Новомосковск зара-

ботную плату для работников в запечатанных конвертах и что делал без специальных полномочий по личной просьбе бухгалтера.

Свидетель Т.И.М., работающая кассиром в ООО «Т.П.» показала, что сама лично формировала конверты с заработной платой сотрудников согласно платежным ведомостям и направляла деньги с водителем для передачи сотрудникам.

Суд исследовал представленные доказательства, пришел к выводу, что представленные ответчиком доказательства не отвечают требованиям допустимости и достоверности, не подтверждают факт выплаты истцу заработной платы, поскольку письменные доказательства не содержат подписи истца в получении заработной платы.

Суд указал в решении, что оформление хозяйственных операций, проводимых организацией, регламентировано ч. 1 ст. 9 Федерального Закона Российской Федерации № 129-ФЗ от 21 ноября 1996 года «О бухгалтерском учете», в которой указано, что все хозяйственные операции, проводимые организацией, должны оформляться оправдательными документами.

В дальнейшем порядок ведения расчетов по оплате труда работников производится в соответствии с Положением ЦБ РФ от 12 октября 2011 г. № 373-П «О порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой банка России на территории РФ, содержащем аналогичные нормы.

Постановлением Госкомитета РФ по статистике от 05 января 2004 г. №1 утверждены унифицированные формы первичной учет-

ной документации по учету труда и оплаты, в соответствии с которыми учет расчетов с персоналом по оплате труда оформляется расчетно-платежной ведомостью, расчетной ведомостью, журналом регистрации платежных ведомостей, лицевым счетом.

Эти документы по мнению суда служат первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Удовлетворяя иски о взыскании заработной платы суд исходил из недоказанности ответчиком того обстоятельства, что ответчиком производилась выплата заработной платы истцу, за исключением выплат, которые истец признал и не оспаривал.

Суд посчитал, что выдача заработной платы в конверте нарушает установленный нормативными актами порядок расчета с сотрудниками и при таких обстоятельствах размер заработной платы не может подтверждаться свидетельскими показаниями лиц, участвующих в передаче конвертов работнику.

В результате в пользу Г. были взысканы денежные средства в счет заработной платы за весь период, указанный в исковом заявлении работника.

Доводы ответчика о пропуске срока исковой давности суд не принял во внимание, признав, что отношения носят длящийся характер и срок исковой давности следует исчислять с даты прекращения трудовых отношений.

ИСТОЧНИК:

решение Щекинского районного суда Тульской области от 04 июня 2012 года по делу № 33-2174

2. При наличии трудового договора с работником, приказа о приеме на работу, штатного расписания суды отдают приоритет указанным документам, а не другим доказательствам, представленным работником.

ПРИМЕР

К. обратилась в суд с иском к ООО «Торговый Дом О.», указав, что с 27.12.2011 года по 11.03.2012 года работала в должности старшего ревизора. При трудоустройстве ей была обещана заработная плата в размере 25 000 руб. в месяц, режим работы ей был установлен как пятидневная рабочая неделя и 8 часовой рабочий день. Трудовые отношения оформлены не были, трудовой договор не заключался, т.к. ответчик принял ее с испытательным сроком в два месяца. При трудоустройстве 27.12.2011 года она отдала работодателю свою трудовую книжку. После окончания испытательного срока 27.02.2012 года она написала заявление об увольнении по собственному желанию, отдала его 28.02.2012 года генеральному директору К.Н.Ю. Он заявление принял, но потребовал отработать две недели; отметку о принятии заявления и об отработке он на заявлении не поставил.

Истица обратилась в суд в связи с тем, что при увольнении работодатель не произвел с ней окончательный расчет, перед ней имеется не погашенная задолженность по заработной плате за период с 01.02.2012 года по 11.03.2012 года в сумме 28 193 руб. 30 коп. В связи с изложенным истица просила суд установить факт ее работы (трудовых отношений) в ООО «Торговый Дом О.» с 27.12.2011 года по 11.03.2012 года в должности старшего ревизора, взыскать с ответчика задол-

женность по заработной плате 28 193 руб. 30 коп., а также компенсацию морального вреда 50 000 руб.

Ответчик искивые требования в части заработной платы не признал, пояснив, что заработная плата К. согласно штатному расписанию составляет 5500 рублей.

Позиция К. была основана на том, что при трудоустройстве ей была обещан оклад в размере 25 000 руб. в месяц (премии либо иные стимулирующие выплаты предусмотрены не были), и за январь 2012 года ее труд был оплачен, именно, в таком размере.

В подтверждение своих требований о наличии фактически трудовых отношений и фактического размера оплаты труда истица ссылается, в частности, на показания допрошенных судом по ее ходатайству свидетелей Б.О.Ю., Р.В.Б., В.А.А. и С.В.Н.

Допрошенные судом в качестве свидетелей Б.О.Ю., В.А.А., Р.В.Б. и С.В.Н. показали, что в спорном периоде являлись сотрудниками ООО ТД «О»; К. устроилась в данное общество в конце декабря 2011 года на работу в должности старшего ревизора (начальника ревизионной службы). Свидетель Р.В.Б. также пояснил, что начальник экономической безопасности С.В.Н. представил ее как начальника ревизионной службы; с конца декабря 2011 года по 12.01.2012 года она работала на складе на ул. Г., с 13.01.2012 года – на складе на ул. М.

Однако, при выдаче заработной платы истнице Р.В.Б. и С.В.Н., давшие показания о том, что зарплата К. составляла 25 тыс. рублей не присутствовали, знали о размере зарплаты К. непосредственно от нее самой.

Из пояснений К. также следовало, что она получала заработную плату по одной платежной ведомости с М.А.В.

Однако, ответчик в качестве подтверждения своих возражений представил суду платежные ведомости, из которых следовало, что за период с декабря 2011 года по март 2012 года в данных документах значится только фамилия М.А.В.

По мнению истицы, данные ведомости сделаны позднее, т.е. задним числом, однако доказательств данного утверждения суду представлено не было, а потому суд признал его голословным.

При этом суд согласился с мнением истицы, что данные ведомости надлежащим образом не оформлены: нет подписи руководителя организации и главного бухгалтера, указания на должность лица, производшего выплату, его подписи, даты выдачи денежных средств. Однако, даже при таких обстоятельствах, учитывая утверждение свидетеля В.А.А., что в ведомостях рядом с фамилией М.А.В. стояла фамилия К. (он (свидетель) лично это видел) суд в силу ст. 67 ГПК РФ не принял его показания как доказательство, которое может быть положено в основу решения суда.

В результате суд посчитал, что истица не представила допустимых доказательств того, что фактически ее заработная плата составляла 25 тыс. рублей в месяц.

При этом суд обосновал свое решение тем, что согласно штатному расписанию в ООО «ТД О.» предусмотрена одна штатная единица старшего ревизора с окладом 5 500 руб. в месяц.

Истица пояснила в суде, что само штатное расписание не видела, не была с ним ознакомлена, однако доказательств, порочащих данный документ, она суду не представила.

При таких обстоятельствах суд посчитал установленным, что ежемесячная заработная плата истицы составляла в спорном периоде 5 500 руб. и удовлетворил ее исковые требования исходя из данной суммы.

ИСТОЧНИК: решение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 11 июля 2012 г. по делу № 2 – 1170/12.

Аналогичная тенденция прослеживается по другим делам – в случаях, когда доказательства работника не содержат определенных сведений о фактическом размере заработной платы, особенно в случаях, когда заработная плата зависела от определенных обстоятельств и не была одинаковой каждый месяц – суды берут за основу кадровые документы работодателя, признавая доказательства стороны работника недостаточными или недостоверными.

ПРИМЕР

К. обратилась в суд с иском к ООО «К...С» о признании отношений трудовыми, признании увольнения незаконным, изменении даты увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, отпускных, компенсации морального вреда.

Истица указала, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком с ноября 2010 года в должности косметика-эстетиста, однако трудовой договор с нею заключен не был, а фактический размер зарплаты составлял 35000 рублей в месяц.

Истица просила суд взыскать суд признать в ее действиях вынужденный прогул, взыскать с ответчика в свою пользу заработную плату за время вынужденного прогула в размере 92580 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 82114 рублей, моральный вред в сумме 20000 рублей, судебные расходы в размере 17000 рублей.

В судебном заседании К. пояснила, что размер ее средней заработной платы составлял 35000 рублей при режиме работы с 9-00 до 16-00 часов ежедневно без выходных. К указала, что размер заработной платы не всегда был постоянным, зависел от количества клиентов. 27 декабря 2011 года, то есть после увольнения истица получила заработную плату за 2 недели, окончательный расчет с нею не производился. За получение заработной платы истица не расписывалась, денежные средства передавались работникам в конвертах.

В отзыве ответчик возражал против удовлетворения заявленных требований и указал, что истице была выплачена заработная плата включительно по 27 декабря 2011 года в полном объеме. По мнению ответчика в период работы истице был установлен должностной оклад согласно штатному расписанию, размер средней заработной платы составил 3497,08 рублей. Компенсация за неиспользованный отпуск истице выплачена также в полном объеме.

Возражая против позиции ответчика истица ссылалась на показания свидетелей. Так, коллега К. подтвердила, что работала у ответчика с 2005 года в должности врача дерматолога по совместительству и что несмотря на заключенный трудовой договор и наличие

ведомостей заработная плата выплачивалась в конверте.

Администратор салона, также выступившая в суде свидетелем, пояснила, что заработную плату она передавала всем сотрудникам в конвертах, при этом в ведомостях никто не расписывался.

Исследовав представленные доказательства суд согласился с доводами истицы о том, что в результате незаконных действий работодателя истице в период с 27 декабря 2011 года по 15 марта 2011 года не была выплачена зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора.

Однако, в части расчета заработной платы суд взял за основу расчеты ответчика, который исходил из официально установленного размера оплаты труда в размере 2330 рублей в месяц за 0,5 ставки.

При этом суд не согласился с доводами ответчика о том, что истица работала на 0,5 ставки, поскольку данный факт не был надлежащим образом оформлен. Таким образом, при расчете невыплаченной заработной платы суд исходил из того, что заработная плата К. составляла 4660 рублей в месяц.

В частности, суд указал в решении, что «представителем ответчика был представлен суду приказ №9 от 01.07.2011 о повышении оклада косметики – эстетисту ООО «К-С» с 01.07.2011, размер оклада был установлен в размере 2330 рублей в месяц. При этом представитель ответчика пояснила, что данный размер был установлен с учетом того, что работник трудится на 0,5 ставки, как и работала истица.

Доводы представителя ответчика о том, что истица работала в ООО «Кридэнс» в должности косметика-эстетиста на 0,5 ставки судом отвергаются, поскольку материалами дела данное обстоятельство не подтверждается.

Вместе с тем суд полагает возможным взять за основу вышеназванный приказ о повышении оклада за основу, при этом учитывая, что размер должностного оклада по должности косметика-эстетиста, которую занимала истица, составлял 4660 рублей в месяц, что также соответствует размеру минимальному размеру оплаты труда, применяемому для регулирования оплаты труда в Российской Федерации».

Таким образом, в пользу истицы взыскана заработная плата истицы за время вынужденного прогула с учетом установленных надбавок в виде районного коэффициента в размере 20% и надбавки за стаж работы в Забайкальском крае в размере 30% за период с 27 декабря 2011 года по 14 марта 2012 года в размере 17580,87 рублей.

ИСТОЧНИК:

решение Центрального районного суда г. Читы от 25 апреля 2012 г. по делу № 2-1937/2012.

На практике также случаются ситуации, когда в период работы работнику выдавались справки о фактическом размере заработной платы. Данные доказательства суд оценивает в совокупности с другими письменными доказательствами, представленными ответчиком и в случае выявленных противоречий отдает предпочтение имеющемуся в организации штатному расписанию.

ПРИМЕР

Я. обратилась в суд с иском к ЗАО «Л.К.» о взыскании заработной платы, и компенсации морального вреда, указав, что она была трудоустроена на должность продавца-консультанта, приказом от марта 2011г. была переведена на должность офис-менеджера с установлением заработной платы в размере 25000 рублей ежемесячно. Приказом от 07.04.2011г. Я. была переведена на должность директора по персоналу с установлением ежемесячной заработной платы в размере 25000 рублей. В нарушение требований трудового законодательства ей не передавался трудовой договор, была лишь сделана запись в трудовой книжке о приеме на работу в ЗАО «Лима-К», приказом от 19.08.2011г. была уволена. Начиная с января 2011г. ей не выплачивалась заработная плата, при увольнении окончательный расчет не был произведен. Задолженность по заработной плате за период с января 2011г. по август 2011г. составляет: $25000 \times 8 = 200000$ рублей. Я. просила суд взыскать с ЗАО «Лима-К» задолженность по заработной плате за период с января по август 2011г. в сумме 200000 рублей, проценты за несвоевременную выплату заработной платы в размере 10772 рубля, компенсацию морального вреда 200000 рублей, расходы на оплату услуг представителя 50000 рублей.

В судебном заседании представитель Я. пояснил, что до марта 2011 года зарплата истицы составляла 6900 руб. 10.03.2011 г. истица заключила трудовой договор, в котором указано, что получала зарплату 25000 руб. В полном объеме зарплата не перечислялась. То обстоятельство, что заработная плата с 09 марта 2011 г. выплачивалась в

размере 25000 руб. подтверждается трудовым договором, а также справкой о доходах Я., которая поступила в суд из ООО «И», в данный банк Я. предоставляла справку о доходах для получения кредита. Согласно трудовому договору заработная плата Ярославцевой Э.Н. с 09.03.2011 г. составляла 25000 руб. в месяц, но работник просит взыскать данную сумму заработной платы с января 2011 года.

При этом стороной работника не отрицалось, что Я. ежемесячно с января по август 2011 г. получала заработную плату по 6900 руб. в месяц, но данная заработная плата была не полной, так как сумма полной зарплаты 25000 руб. в месяц. В ходе заседания исковые требования работником были уменьшены до 156310 руб. за период с января по август 2011 г., рассчитанную в размере разницы между фактически полученной и недополученной зарплатой, проценты за нарушение срока выплаты заработной платы уменьшены до 8379 руб., компенсация морального вреда увеличена до 200000 руб.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил суду, что приказом от 09.03.2011 года «О внесении изменений в штатное расписание в ЗАО «Л.К.» выведена из штатного расписания должность офис – менеджера и введена новая должность – директор по персоналу, утвержден должностной оклад по этой должности – 4600руб. Проект этого штатного расписания разрабатывала истица, она подписывала его, представляла его на подпись руководителю. Таким образом, должностной оклад истицы в соответствии с приказом от 09.03.2011года определен в штатном расписании и равен 4600руб., дальневосточная надбавка (30%) – 1380 руб.,

районный коэффициент (20%)- 920рублей,
– всего за месяц заработная плата 6900 руб.
(без вычета налогов).

По мнению ответчика на 08.12.2011г. Я. не выплачен окончательный расчет в сумме 7980 руб. 93 коп. и денежная компенсация за задержку выплаты расчета при увольнении, которая составляет на 08.12.2011года – 254,59 руб. Требования истицы о взыскании 25000 руб. как оклада по мнению ответчика ничем не подтверждены.

Факт появления справки для предоставления в банк ответчик пояснил следующим образом. Работодатель получил запрос из банка, поскольку истица хотела с сожителем приобрести автомашину, ее сожитель работает неофициально, но получает хорошую зарплату. Я. попросила генерального директора ЗАО выдать ей фиктивную справку, чтобы предъявить в банк для получения кредита, такая справка с указанием вымышленной суммы месячного заработка 25000 руб. была выдана истице. Истице был в банке выдан кредит и она приобрела автомашину.

Изучив представленные истицей документы и пояснения ответчика, суд согласился с позицией ответчика о том, что выданная истице справка не является достоверным доказательством ее дохода.

Исследуя данную справку суд также счел ее противоречащей показаниям самой истицы, поскольку по пояснениям стороны истца заработная плата с 6900 до 25000 рублей была повышена Я. с марта 2011 г., в то время как в справке указано, что все месяцы 2010 г. размер заработной платы Я. также составлял 25000 руб.

Критически суд отнесся также к представленному стороной работника трудовому договору от 10.03.2011, поскольку на нем отсутствовала печать работодателя, а с помощью экспертизы не удалось идентифицировать подпись лица, подписавшего договор со стороны работодателя и установить принадлежность подписи генеральному директору.

При таких обстоятельствах в пользу Я. была взыскана сумма задолженности по заработной плате исходя из суммы в размере 6900 рублей и компенсация за задержку выплаты.

ИСТОЧНИК:

решение Артемовского городского суда
Приморского края от 23 апреля 2012 г.
по делу № 2-57/2012

3. При отсутствии в организации документов об установлении работнику заработной платы, а также в случае, когда заработная плата в полном объеме выплачивалась наличными без оформления трудовых отношений, суды удовлетворяют требования работника о взыскании фактически получаемой заработной платы исходя из принципа состязательности, оценивая представленные работником доказательства в совокупности.

В ряде случаев в целях доказывания черной заработной платы работники прибегают к аудиозаписи разговоров с руководителями организации, либо с сотрудниками бухгалтерии.

Суды исследуют аудиозаписи данных разговоров в совокупности с другими доказательствами по делу, и при отсутствии официальных документов, устанавливающих размер заработной платы, удовлетворяют иски о требо-

вания, основывая свое решение на показаниях работника, свидетелей и аудиозаписях, подтверждающих фактический размер заработной платы.

ПРИМЕР

С. обратилась с иском к работодателю о признании трудовыми сложившихся между ними отношений по поводу выполнения обязанностей продавца трудовыми, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

С. указала, что размер ее зарплаты был установлен по устной договоренности в виде фиксированного оклада и процентов от прибыли при графике работы с 9 до 20 часов с понедельника по пятницу и с 9 до 16 часов в выходные дни при двух выходных в неделю. Трудовой договор и трудовая книжка не оформлялись.

В подтверждение факта работы С. описала обстановку в магазине, условия работы, порядок постановки и снятия магазина с охраны, указала, что в магазине проводилась проверка налоговой инспекцией, указала об участии от магазина ответчика в презентации, а также представила детализацию состоявшихся соединений с телефонным номером ответчика, указав, что созванивалась с ответчиком и договаривалась о графике работы. После увольнения записала на телефон разговор с ответчиком.

Пояснения С. о факте трудовых отношений подтвердили также допрошенные в суде двое свидетелей.

В обоснование размера заработной платы С. предоставляла цифровую аудиозапись на своем телефоне, указывая, что данный разговор был с ответчиком.

Ответчик отрицал принадлежность своего голоса на аудиозаписи, однако согласно заключению экспертизы, полученному по назначению экспертизы судом, голос и речь лица, зафиксированные на спорной фонограмме принадлежат Г. и признаков монтажа и каких-либо изменений, привнесенных в процессе записи и после его окончания, не имеется.

Суд указал в решении, что согласно данной аудиозаписи, истец была не согласна с расчетом при увольнении, ответчик в свою очередь настаивала на верном расчете при увольнении, поскольку оплата была сдельная и составляла указанную истцом в исковом заявлении сумму. На аудиозаписи ответчик подтверждает, что истица постоянно получала не только оклад, но проценты с прибыли.

Удовлетворяя требования С. суд указал, что в силу ст. 56 ГПК РФ суд учитывает совокупность допустимых и относимых доказательств наличия трудовых отношений, представленных истцом, и отсутствие доказательств в опровержение данного факта, и поэтому суд считает необходимым удовлетворить требование истца о признании трудовых отношений с ответчиком в указанный период, поскольку, несмотря на то, что трудовой договор сторонами не был оформлен надлежащим образом, истец (работник) фактически была допущена к работе с ответчиком (работодателем) и лично выполняла за плату трудовую функцию по должности продавца, соблюдая режим рабочего времени.

Судом также удовлетворены требования истца о признании увольнения незаконным и оплате вынужденного прогула.

При этом суд указал в решении, что исходя из представленных истцом доказательств и материалов дела невозможно применить методику расчета среднего заработка, установленную ст. 139 ТК РФ.

В связи с этим суд для определения размера оплаты труда использовал данные из телефонного разговора работника с работодателем и произвел расчет среднего заработка, исходя из зарплаты истицы за шесть месяцев, предшествующих увольнению.

Удовлетворяя требования истицы в части взыскания среднего заработка по представленному ею расчету суд указал, что ввиду отсутствия в организации табелей учета рабочего времени, проверить расчет истца невозможно и суд соглашается с ним, поскольку ответчиком не представлено доказательств, оспаривающих расчет работника.

Таким образом суд восстановил истицу в занимаемой должности, обязал работодателя заключить с нею письменный трудовой договор, произвести отчисления в страховые фонды и пенсионный фонд РФ, а также взыскал в пользу работника средний заработок за дни вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на оплату услуг представителя.

ИСТОЧНИК:

решение Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 21 февраля 2011 г. по делу № 2-4-2011.

Таким образом, при отсутствии у работодателя надлежащим образом оформленных документов, суды, руководствуясь принципом состязательности, отдают предпочтение документам работника, указывая, что данные доказательства работодателем не оспорены.

Аналогичные ситуации возникают в случае неявки ответчика в судебное заседание. В этом случае суд вправе удовлетворить требования истца на основании его собственных показаний, которые также в силу закона являются доказательствами.

ПРИМЕРЫ

Б. обратился в суд с иском к ответчику ООО «Л. Т-д» о понуждении оформить трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсацию за время вынужденного прогула, указывая, что он работал в организации работодателя в период с 01.10.2009 г. по 24.12.2010 г. в должности водителя, с окладом 5 000 руб., с ним был заключен трудовой договор. Б. также указал, что по трудовому договору зарплата составляла 5000 рублей, но фактически зарплата выдавалась в конвертах, составляла от 15000 рублей до 25000 рублей в месяц, а в ведомости он официально расписывался за 5000 рублей. Работа истца связана с междугородними рейсами, с выездом с базы. Во время работы в отпуске он не находился, не выдавались денежные средства на командировочные расходы. Также с истца незаконно удержано 15000 рублей по факту кражи неизвестными лицами части груза. Не выплачена зарплата в размере 17000 рублей, до сих пор не выдана трудовая книжка, которая была сдана, и незаконно удерживается работодателем. Истец пояснил суду, что на момент обращения в суд находится в вынужденном прогуле.

Б. просил удовлетворить заявленные им требования исходя из среднего заработка 20 тыс. рублей в месяц.

В связи с тем, что ответчик в судебное заседание не явился судом был определен заочный порядок производства по делу.

Удовлетворяя требования работника суд руководствовался ч.1 ст. 68 ГПК РФ согласно которой объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами. В случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

Истцом для суда произведен расчет недоначисленной заработной платы за период с 01.10.2009 г. по 24.12.2010 г. из расчета фактически выплаченной зарплаты, а также расчет требований за нахождение в командировках в течение 398 дней, расчет оплаты за ежемесячный пробег автомобиля под управлением Б., который составлял 9-12 тысяч километров. Б. пояснил суду, что оплата водителю начислялась по путевым листам из расчета 1 км. – 2,80 руб., пробег за последний отработанный месяц составил 10 715 руб., заработная плата составила 2,80 руб. x 10 715 км. = 30 000 руб., при увольнении выплачено 13 000 руб., в связи с чем недоплачена заработная плата в размере 17 000 руб.

Также истцом был произведен расчет суточных в размере 100 руб. в сутки за 398 дней = 39 800 руб., возмещение оплаченных ночных

стоянок, парковок на трассе из расчета 150 руб. x 215 ночей = 32 250 руб.

Компенсация за неиспользованный отпуск по мнению истца составила 20 000 руб. из расчета среднего заработка, заработная плата за время вынужденного прогула за период с января по декабрь 2011г. (12 месяцев) составляет 240 000 руб. (20 000 руб. x 12 мес.).

Истец также просил суд вернуть незаконно удержанную из его заработной платы сумму – 15 000 руб.

Суд указал в решении, что ответчиком не представлено доказательств своевременной и полной выплаты заработной платы, правомерности удержания суммы из заработной платы, в связи, с чем требования о взыскании заработной платы в размере 17 000 руб., компенсации за неиспользованный отпуск в размере 20 000 руб., суточных в размере 39 800 руб., возмещение оплаченных ночных стоянок, парковок на трассе 32 250 руб., заработной платы за время вынужденного прогула за период с января по декабрь 2011г. в размере 240 000 руб., незаконно удержанной из его заработной платы сумму – 15 000 руб., об обязанности ООО «Лига-Трейд» выдать трудовую книжку, внесение записи о приеме на работу и об увольнении, подлежат удовлетворению.

Таким образом в пользу Б. По решению суда взыскано 364 050 руб.

ИСТОЧНИК:

решение Советского районного суда г. Челябинска от 21 декабря 2011 г. по делу №2-3017/2011.

Похожее решение принял Центральный районный суд г. Читы

Н. обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, указав, что при приеме на работу 19 августа 2010 года трудовой договор между ним и генеральным директором ООО не заключался, запись в трудовую книжку не вносилась, по устной договоренности заработная плата составляла 1500 рублей в день. 24 сентября 2010 года истцу была выплачена заработная плата в размере 25000 рублей, оставшуюся сумму за проработанные 33 дня работодатель обязался выплатить позднее. Поскольку работодателем нарушены его трудовые права, Н. просил взыскать с ответчика невыплаченную заработную плату в размере 24500 рублей, проценты за задержку заработной платы в размере 1132,80 руб., расходы по оплате юридических услуг в размере 5400 рублей, компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей.

В обоснование своих доводов истец представил суду аудиозапись телефонного разговора с ответчиком, из которой следовало, что Н. действительно работал в ООО «С-ж» и перед ним имелась задолженность по оплате труда в размере 24500 рублей.

Поскольку ответчик в судебное заседание не явился и доводы Н. не опроверг, суд посчитал, что требования истца подлежат удовлетворению.

По решению суда с работодателя в пользу Н. взыскана заработная плата в размере 24500 рублей, проценты за задержку заработной платы в размере 1332,80 рублей, компенса-

ция морального вреда в размере 20000 рублей, судебные расходы в размере 5400 рублей, всего 51232,80 рублей.

Однако, в ряде случаев суды занимают более жесткую позицию, не доверяя показаниям истца и отдавая приоритет иным доказательствам, имеющимся в материалах дела.

ПРИМЕР

И. обратился в суд с иском к ООО «В. – Сервис» о взыскании задолженности по заработной плате в размере 354000 руб., компенсации морального вреда в размере 50000 руб., указывая, что 17.10.2000 г. был принят на работу в Общество на должность инженера сервисной службы, а затем переведен на должности начальником цеха и сборщика металлических деталей. С 2001 г. И. работал в должности слесаря-сборщика. С мая 2009 г. ответчиком не были произведены выплаты заработной платы в полном объеме. В связи с невыплатой более 15 дней заработной платы И. была направлена по почте претензия в адрес работодателя о приостановлении работы до погашения задолженности.

Ответчик в судебное заседание не явился, направленные судебные повестки по юридическому и фактическому адресам ответчика возвращены с отметкой почты за истечением срока хранения.

Дело рассматривалось в отсутствие ответчика в порядке заочного судопроизводства.

Изучив и проверив материалы дела, выслушав объяснения истца, суд посчитал, что ссылка истца о том, что размер заработной

платы составлял 57000 руб. является бездоказательной, поскольку из карточек лицевого счета И. следует, что заработок истца составлял 38669,57 руб.

Суд решил, что при данных обстоятельствах при исчислении задолженности по заработной плате необходимо руководствоваться установленным размером заработной платы в сумме 38669,57 руб. В результате сумма взысканной по решению суда заработной платы за весь период приостановления работы составила 177528,48 руб. вместо 354000 руб., о которой просил в иске работник.

ИСТОЧНИК:

решение Тверского районного суда
г. Москвы от 24 января 2011 г. по делу
№ 2- 374/2011

4. Показания бухгалтера организации по вопросам доказывания неофициальной заработной платы.

Многим работодателям известно, что конфликты с главным бухгалтером, а также с рядовыми сотрудниками бухгалтерии несут повышенные правовые риски в силу наличия у данных работников финансовой информации, которая может быть использована не в интересах работодателя.

Помимо распространения финансовой информации сотрудники бухгалтерии имеют непосредственный доступ к документам, которые являются доказательственной базой в случае возникновения трудового спора, что в ряде случаев лишает работодателя возможности полноценно защищать свои интересы в суде.

ПРИМЕРЫ

К. обратилась в суд к ЗАО «СМ» с иском о взыскании заработной платы, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и морального вреда.

В обоснование заявленных исковых требований К. указала, что она работает в ЗАО «СМ» в должности главного бухгалтера и ее фактический оклад должен составлять 45000 рублей ежемесячно, плюс 15% от оговоренной суммы после прохождения испытательного срока. Однако, на основании трудового договора оклад составляет 23 000 рублей ежемесячно. По факту за выполнение должностных обязанностей ей частично была выплачена заработная плата за июль 2011 года и январь 2012 года. Более того, оговоренные при приеме на работу суммы были пересмотрены работодателем в одностороннем порядке задним числом в сторону уменьшения, сотрудников лишь поставили перед фактом, аргументируя данный момент затруднительным экономическим положением предприятия. Также К. пояснила что в Обществе имеет место конвертный порядок оплаты труда.

В ответ на нарушение работодателем обязанности по выплате заработной платы в полном объеме в марте 2012 г. К. приостановила работу, письменно уведомив работодателя.

По расчету К. задолженность по заработной плате составила около 400000 рублей: 45000 рублей x 3 месяца = 135000 рублей, а также (45000 рублей + 15%) x 5 = 258750 рублей. Впоследствии К. увеличила исковые требования до 575172 руб.

Представитель ответчика пояснила, что должностной оклад К. был установлен в размере 23000 рублей. Размер должностного оклада также зафиксирован в штатном расписании и не изменялся за последний год. Заработная плата К. выплачивалась своевременно и в полном объеме, что подтверждается платежными ведомостями. В марте 2012 г., когда работодателю поступило заявление от истца о приостановлении деятельности, и он приказом обязал провести внутреннюю проверку по данному факту, то платежные ведомости с августа 2011 г. по декабрь 2011 г., а также по январь 2012 г. обнаружены не были. Представитель ответчика также ссылалась на то, что из материалов проверки следует, что ведомости по заработной плате за названный период из кассы забрала гл. бухгалтер К., с целью проверки, обратно в кассу эти ведомости ею возвращены не были. Однако фактически выплаты, с 2011 г. по 2012 г. произведены в полном объеме.

Из представленного суду штатного расписания следовало, что по должности главного бухгалтера, которую занимала К. – в графе тарифная ставка записано – 22500, в графе премия – 22500, в графе всего – 45000 рублей. Данная ведомость подписана исполнительным директором В., заверена печатью и сторонами не оспаривалась.

В судебном заседании К. отрицала, что она брала ведомости, суду пояснила, что в ее обязанности входили административные функции, а именно, контроль за работой бухгалтерии, сведение отчетности, налоговые проверки, проверки бюджетных фондов, взаимодействие с контролирующими органами, никакого отношения к начислению заработ-

ной платы она не имела, платежные ведомости не брала.

Представитель ответчика в судебном заседании утверждала, что истице заработная плата выплачивалась своевременно и в полном объеме, что подтверждается платежными ведомостями с августа 2011 г. по декабрь 2011 г., а также за январь 2012 г., однако предоставить их она не может, поскольку они обнаружены не были.

В связи с утратой платежных ведомостей ответчиком были представлены суду кассовые книги и сведения из реестра индивидуально-го учета.

Однако, суд не посчитал указанные документы надлежащими доказательствами выплаты истице заработной платы за период с августа 2011 г. по январь 2012 г.

В итоге суд пришел к выводу, что в пользу К. не была выплачена заработная плата за период:

август – 19270 рублей, сентябрь – 19230,55 рублей, октябрь – 19187,76 рублей, ноябрь – 20140 рублей, декабрь – 20140,55 рублей, январь – 20140 рублей (поскольку не подтверждено документально);

а также за март – 18104,29 рублей, за апрель – 20140 рублей, за май – 20140 рублей.

Всего с учетом наличия задолженности по отпускным и за июнь, июль 2011 г. – 200 908,17 рублей.

Таким образом, по решению суда с ЗАО «СМ» в пользу К. взыскано 200908,17 руб. в качестве задолженности по заработной

плате, 8563 руб. в качестве компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и 5000 руб. в счет компенсации морального вреда.

В другом случае – бухгалтер организации фактически подтвердила, что истцам выплачивалась неофициальная заработная плата, однако ее показания суд посчитал недостаточными для определения точного размера заработной платы каждому из истцов, поскольку она не присутствовала при установлении и выдаче неофициальной части заработной платы и знала о размере фактической заработной плате истцов исключительно с их слов.

Так, А. обратился в суд с иском к ответчику о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда, указывая в обоснование заявленных требований, что в соответствии с трудовым договором от 01 апреля 2008 года был принят на работу в ООО «П» на должность водителя автомобиля на транспортный участок с окладом 5 000 руб. С марта 2009 года заработная плата не выплачивается. Просит взыскать с ответчика задолженность по заработной плате за период с марта 2009 года по июль 2009 года в размере 63 153,5 руб., компенсацию за задержку выплаты – 2 071,1 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. и судебные расходы представителя – 5000 рублей, составление доверенности – 500 рублей.

С аналогичными исковыми требованиями о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда к ООО ПСК «П» в суд обратились работники Ш., Ч., Н., Л.

Определением суда от 11.12.2009 года указанные исковые требования были соединены в одно производство.

В обоснование своей позиции А. пояснил суду, что при трудоустройстве им оговаривался размер оклада 10500 руб. и 30% премия и каждый час работы сверхурочных в одинарном размере. По мнению А. размер оклада в 5000 рублей при трудоустройстве вообще не обсуждался. А. Пояснил суду, что фактически он получал официальную и неофициальную заработную плату, на руки выходило от 17.000 руб. до 22.000 рублей. А. не оспаривал, что в трудовом договоре в письменном виде определен только размер оклада в 5000 рублей и данный трудовой договор им как стороной трудового договора подписан.

В обоснование своей позиции А. ссылаясь на свидетельские показания и ходатайствовал о допросе главного бухгалтера организации Ч.

Истец Ш. пояснил суду, что при приеме на работу было оговорено устно, что он будет получать 10.000 рублей, включая официальную зарплату в размере 4.000 руб. По словам Ш. ему выплачивали зарплату в следующем порядке: по одной ведомости 4000 руб., и по другой ведомости 6000 рублей. Ш. ходатайствовал о допросе бухгалтера Ч.

Истцы Ч., Л. и Н. также показали суду о том, что их фактический размер заработной платы составлял от 10 до 15 тыс., и что официальная заработная плата была установлена в размере значительно ниже фактического.

При этом истцы также просили суд допросить главного бухгалтера организации Ч.

Свидетель Ч., бухгалтер данного предприятия, суду пояснила, что работает в данной должности с февраля 2009 г. и с этого момента знает истцов. Со слов истцов знает, что им выплачивали неофициальную заработную плату. Она как бухгалтер начисляла только официальную заработную плату из размера оклада каждого из истцов согласно трудового договора, например А. 5000 рублей, Ш. – 4000 рублей и т.д. Неофициальную начислял и выплачивал сам директор. Она не знает, кто и сколько всего получал. Со слов А. знает, что он неофициально итого получал по 13650 рублей в месяц. Была отдельная ведомость, где работники расписывались за официальную часть заработной платы, а также получали заработную плату по расходно-кассовым ордерам. Очевидцем установления истцам размера заработной платы работодателем она не была.

Данный свидетель аналогичные показания дала по каждому из истцов.

Возражая против заявленных истцами требований ответчик представил суду кассовые ордера, свидетельствующие о выплате в полном объеме официальной части заработной платы.

Показания допрошенного в суде свидетеля – бухгалтера Ч., с учетом данных ею в суде показаний – о знании неофициального размера заработной платы лишь со слов истца и примерно, и подтвердившей лишь размер официального размера оклада каждого из истцов – суд не принял во внимание. Кроме того, суд указал, что истцы не представили суду доказательств, что выплаченные суммы сверх заработной платы, предусмотренной

трудовым договором, является составной частью их заработной платы.

Таким образом, судом требования работников удовлетворены лишь частично, исходя из размера заработной платы, указанной в их трудовых договорах, а также взысканы расходы на оплату услуг представителя и компенсация морального вреда в сумме по 2000 рублей в пользу каждого из истцов.

ГАЛИНА ЕНЮТИНА,
руководитель юридической
практики, управляющий партнер
Специализированного юридического
бюро по трудовому праву «Трудовой
Консалтинг»

Медиация по трудовым спорам

Быстрое урегулирование конфликтных ситуаций



Затяжной трудовой конфликт может дорого обойтись работодателю. Дело в том, что нервное напряжение сотрудников, как вовлеченных в конфликтную ситуацию, так и обсуждающих ее кулуарно, сказывается на эффективности труда. По оценкам экспертов, трудовой спор, сопровождающийся личными неприязненными отношениями, снижает эффективность труда и мотивацию персонала, которому известно о конфликте, примерно за 35–40%. Именно столько в среднем приходится платить работодателю, не считая оплаты среднего заработка за вынужденный прогул в случае, если работник выиграет суд. Кроме того, работодатель в большинстве случаев вынужден нести расходы на оплату труда юристов (представителей) в ходе судебного процесса, который может длиться годами. С января 2012 г. в соответствии с Федеральным Законом от 09.12.2010 N 353-ФЗ «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» по всем гражданским делам, включая трудовые споры, вводится апелляционная инстанция, что усложняет судебный процесс и вынуждает работодателя пользоваться услугами профессионалом. Эти расходы по действующему процессуальному законодательству невозможно взыскать с работника, даже если работодатель выиграл суд.

Вы готовы заплатить такую цену?

Если нет – предлагаем воспользоваться услугами медиаторов по трудовым спорам. Мы поможем Вам урегулировать трудовой конфликт до суда, либо, если спор уже достиг судебного разбирательства, мировым соглашением. Это позволит сэкономить как финансовые ресурсы организации, так и нервы, избежать лишних стрессов и сплетен, сохранить деловые отношения. **Досудебное урегулирование споров – залог эффективного расходования вашего времени и хорошей деловой репутации организации.** Согласно Федеральному Закону Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» процедура медиации является конфиденциальной. Это означает, что информация, ставшая известной одной из сторон в ходе медиации, не может быть использована другой стороной в качестве доказательств в суде. Медиатор имеет свидетельский иммунитет и не может быть допрошен в суде в качестве свидетеля.

У Вас возник трудовой конфликт?

Мы поможем подобрать медиатора и урегулировать спор взаимовыгодным образом для обеих сторон. Соглашения, достигнутые в ходе медиации, исполняются сторонами и являются окончательным завершением конфликта.

Звоните нам по телефону **+ 7 (499) 390-35-56**
или обращайтесь по электронной почте: trudprava@mail.ru.

Специализированное юридическое бюро по трудовому праву «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»