

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

15 мая 2023 года

Сафоновский районный суд Смоленской области

В составе:

председательствующего (судьи): Дроздова С.А.,

при секретаре : Кайченковой Е.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к обществу с ограниченной ответственностью «Вайлдберриз» о взыскании удержанных сумм из заработной платы, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

ФИО1 обратилась в суд с вышеуказанным иском (с учетом его уточнения) к обществу с ограниченной ответственностью «Вайлдберриз» (далее – ООО «Вайлдберриз»), ссылаясь на то, что работает в должности менеджера по работе с клиентами в ООО «Вайлдберриз» на основании заключенного между сторонами дд.мм.гггг трудового договора, второй экземпляр которого на руки не выдавался. При этом, с дд.мм.гггг ответчиком из заработной платы произведены удержания в размере 13433,87 руб. за брак и подмену товара, реализуемого через пункт выдачи заказов (ПВЗ), что не соответствует рекомендованной ООО «Вайлдберриз» системой вознаграждений сотрудникам ПВЗ, согласно которой их итоговый доход за смену зависит от фиксированной части стоимости смены за день, процента от выручки ПВЗ и курьеров в день, дотации на содержание пункта выдачи заказов, скорости раскладки поступивших товаров, рейтинга оценок каждого менеджера, выработки по операциям, количестве единиц труда, которые формируются исходя из выполнений сотрудниками условий, обозначенных ответчиком. Соответственно, лишить таких выплат возможно только при нарушении или невыполнении условий, установленных ответчиком. Между тем, факт вины истца в неисполнении указанных требований в установленном законодательством порядке не установлен. Помимо этого, трудовым законодательством не предусмотрена ответственность работника за комплектацию товара, правильность вложений и брак, произошедшие не по вине работника. При этом, в трудовые обязанности истца входит только приемка, хранение и выдача товара продавца заказчику (покупателю). Вследствие чего, истец не может нести ответственность за некачественный товар, если его вина умышленного причинения ущерба не доказана. Поскольку при таких обстоятельствах ответчик не должен был производить удержания из заработной платы без законных на то оснований, истец, ссылаясь, в том числе, на положения ст.ст.137, 242-243, 245, 237 ТК РФ, просит взыскать в свою пользу денежные средства в размере 13433 рубля 87 копеек, удержанные из заработной платы, а также компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей (л.д.2-5,81-83).

В судебном заседании ФИО1 заявленные требования поддержала.

Представитель ООО «Вайлдберриз» в судебное заседание не явился, представив ходатайство об отложении рассмотрения дела и проведении последующих судебных заседаний с использованием систем видеоконференц-связи.

Определением от дд.мм.гггг в удовлетворении указанного ходатайства отказано, поскольку ответчиком не представлено каких-либо объективных данных, свидетельствующих о невозможности явки в судебное заседание представителя юридического лица ввиду наличия уважительных причин, а также невозможности предоставления доказательств в обоснование возражений относительно заявленных требований с учетом неоднократного уведомления судом ответчика о необходимости предоставления таких доказательств.

Выслушав истца, изучив письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) определено, что 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.

При этом, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом (статья 16 ТК РФ).

Согласно статье 56 ТК РФ трудовым договором является соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При этом, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части 1 статьи 21 ТК РФ).

Этому праву работника в силу абзаца седьмого части 2 статьи 22 ТК РФ корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Согласно части 1 статьи 129 ТК РФ заработка платы (оплата труда работника) - это 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).

В силу части 1 статьи 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно части 2 статьи 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (абзац второй); для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях (абзац третий); для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть 3 статьи 157 настоящего Кодекса) (абзац четвертый); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса (абзац пятый).

Частью 3 статьи 137 ТК РФ установлено, что в случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части 2 данной статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Из приведенных положений статьи 137 ТК РФ следует, что работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работника перед работодателем в случаях, перечисленных в части 2 этой статьи. При этом такие удержания из заработной платы работника работодатель вправе произвести, если работник не оспаривает его основание и размер и если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. В ситуации, когда хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то есть работник оспаривает удержание или месячный срок истек, работодатель теряет право на бесспорное взыскание задолженности, и оно может быть осуществлено только в судебном порядке.

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации "Материальная ответственность работника" также определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

Так, согласно части 1 статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть 2 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 1 статьи 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (часть 2 статьи 247 ТК РФ).

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Кодексом (часть 3 статьи 247 ТК РФ).

В соответствии с абзацем первым пункта 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Из приведенных правовых норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что по общему правилу необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действия или бездействия) работника, причинно-следственная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба. При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

При этом по общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным Кодексом или иными федеральными законами (статья 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 статьи 242 ТК РФ).

Частью 2 статьи 242 ТК РФ предусмотрено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим Кодексом или иными федеральными законами.

Так, в соответствии с частью 1 статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Статьей 244 ТК РФ в качестве основания для возложения на работников полной материальной ответственности за недостачу вверенного им имущества предусмотрено наличие заключенных между этими работниками и их работодателями письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При этом, взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (статья 248 ТК РФ).

В судебном заседании установлено, что на основании приказа от дд.мм.гггг ФИО1 принята на работу в ООО «Вайлдберриз» в качестве менеджера по работе с клиентами (обособленное подразделение «Сафоново-3») (л.д.6).

Согласно должностной инструкции менеджера по работе с клиентами (с функциями кассира и кладовщика) обособленного подразделения ООО «Вайлдберриз» (пункты 3.1-3.6 раздела 3) менеджер осуществляет прием, учет, перемещение и выдачу товара; обеспечивает сохранность товара и упаковки; участвует в инвентаризации; осуществляет операции с денежными средствами; осуществляет операции с банковскими картами; осуществляет работу с существующими и потенциальными клиентами-потребителями товаров (услуг).

По работе с клиентами менеджер выполняет следующие должностные обязанности: при приемке товара сверяет количество принимаемого товара с данными, указанными в товаровопроводительных документах, проверяет целостность упаковки и самого товара; контролирует выгрузку и доставку в зоне приемки товара; в случае несоответствия товара с товаровопроводительными документами и/или выявления ТМЦ ставит в известность непосредственного руководителя; осуществляет прием и учет поступающего товара на склад; раскладывает принятый товар по местам хранения с учетом оптимального использования складских помещений для оптимизации процессов раскладки, поиска, сборки, отпуска ТМЦ; отслеживает в перенесенных заказах отказы клиентов о товаре; при отказе клиента от заказа проверяет состояние ТМЦ, выявляет брак и дефекты ТМЦ, соответствие артикулам, оформляет возврат ТМЦ обратно на склад; ведет первичную документацию по приему и выдаче наличных денег; ежедневно в конце рабочего дня подсчитывает итоги операций за день, выводит остаток денежных средств в кассе на конец дня и передает в бухгалтерию отчет кассира с приложениями; принимает участие в проведении инвентаризации; является материально ответственным лицом и после издания приказа о приеме на работу обязан под подпись ознакомиться с Порядком ведения кассовых операций в Российской Федерации и заключить договор о полной материальной ответственности; обеспечивает сохранность денежных средств, находящихся в кассе и прочих материальных ценностей компании (пункты 4.1, 4.2, 4.5, 4.6, 4.7, 4.9, 4.10, 4.11, 4.13 раздела 4).

Менеджер несет ответственность за причинение материального ущерба, а также совершение правонарушений в процессе своей деятельности в пределах, определенных действующим законодательством Российской Федерации (пункт 6.7 раздела 6) (л.д.59-62).

Из представленных истцом в обоснование заявленных требований сведений из раздела «вознаграждение» рабочей программы ООО «Вайлдберриз» OfflinePvz в отношении ФИО1 по пункту выдачи заказа (ПВЗ) <адрес> усматривается, что за период с дд.мм.гггг по дд.мм.гггг с истца произведены удержания в размере 13433,87 руб. за брак и подмену товара (л.д.53-58,74,84-86).

Из объяснений самой ФИО1 следует, что указанные удержания имели место за поступление на пункт выдачи заказов некачественных товаров со складов ответчика, а также товаров, которые не соответствовали тем, которые были заказаны покупателями. При этом, согласия на удержания она не давала, какие-либо объяснения перед тем, как такие удержания производились, у нее не истребовались.

Доказательств обратного стороной ответчика не представлено (ст.56 ГПК РФ).

Доводы ФИО1 изложенные в исковом заявлении, о незаконности произведенных удержаний на условиях договора оферты о возмездном оказании услуг, являются обоснованными, поскольку материалами дела подтвержден факт трудовых отношений между сторонами (л.д.34-40).

При таких установленных по делу обстоятельствах, суд приходит к выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных истцом требований о взыскании удержанных из заработной платы сумм, поскольку данных, подтверждающих, что удержания производились на основании и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством, в ходе судебного разбирательства не установлено.

Помимо этого, в соответствии со статьей 237 ТК 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о

компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера, причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Учитывая характер допущенного ответчиком нарушения трудовых прав истца, с ООО «Вайлдберриз» в пользу ФИО1 подлежит взысканию денежная компенсация морального вреда, размер которой суд определяет в размере 3 000 рублей.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход местного бюджета также подлежит взысканию государственная пошлина в размере 837 рублей.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 удовлетворить частично.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Вайлдберриз» (ИНН 7721546864) в пользу ФИО1 денежные средства в размере 13433 рубля 87 копеек, удержанные из заработной платы, компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей, а всего 16433 рубля 87 копеек.

В удовлетворении остальной части иска ФИО1 к обществу с ограниченной ответственностью «Вайлдберриз» – отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Вайлдберриз» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 837 рублей.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Смоленский областной суд через Сафоновский районный суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий: /подпись/ С.А. Дроздов

Копия верна.

Судья Сафоновского районного суда

Смоленской области С.А. Дроздов