

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

Дело №2-1185/2023

64RS0044-01-2023-000849-37

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

26 мая 2023 года город Саратов

Заводской районный суд города Саратова в составе:

председательствующего судьи Хохловой И.С.,

при секретаре судебного заседания Сериковой А.Д.,

с участием старшего помощника прокурора <адрес> города Саратова Савченко О.А., представителя истца Бондаренко Е.М., представителя ответчика ...

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Ф.И.О. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

Ф.И.О. обратился в суд с исковыми требованиями (с учетом их уточнения) к обществу с ограниченной ответственностью о признании незаконным приказа ответчика <№> от <Дата> об увольнении истца, восстановлении истца на работе у ответчика в должности <данные изъяты> с <Дата>, взыскании с ответчика в пользу истца невыплаченной заработной платы за сентябрь, октябрь, декабрь 2022 года, январь, февраль 2023 года в размере <данные изъяты>., дополнительных выплат за период с сентября 2022 года по февраль 2023 года в размере <данные изъяты>., квартальных бонусов за 4 квартал 2022 года в размере <данные изъяты>., за 1 квартал 2023 года в размере <данные изъяты>., компенсации за неиспользованный отпуск в размере <данные изъяты> коп. (основные выплаты), в размере <данные изъяты>. (дополнительные выплаты), заработка за время вынужденного прогула за период с <Дата> по день вынесения решения суда из расчета среднего заработка в размере <данные изъяты>., процентов за задержку выплаты заработной платы за сентябрь, октябрь, декабрь 2022 года, январь, февраль 2023 года в размере <данные изъяты> от ключевой ставки в размере 7,5% по <Дата> в размере <данные изъяты>. и <данные изъяты>., а также с <Дата> по день исполнения решения суда, компенсации морального вреда в размере <данные изъяты>., почтовых расходов в размере <данные изъяты> коп.

В обоснование иска указано, что <Дата> Ф.И.О. был принят на работу в Ф.И.О.» в должности менеджера по работе с ключевыми клиентами (по локальным сетям), <Дата> Ф.И.О. был уволен с работы в связи с сокращением численности или штата работников. Истец полагает свое увольнение незаконным, поскольку вакантные должности ему не предлагались, в то время как в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте по поиску работы hh.ru в период после уведомления истца о предстоящем увольнении по сокращению и до его фактического увольнения ответчиком

размещалось объявление о поиске работника с аналогичными обязанностями. Кроме того, истец указывает на то, что его должность была исключена из штатного расписания до его увольнения, он не был надлежащим образом уведомлен о предстоящем сокращении, при его увольнении не было учтено его преимущественное право на оставление на работе. Помимо прочего истец указал на то, что между сторонами сложились конфликтные отношения, в связи с чем полагает, что его увольнение явилось результатом предвзятого отношения ответчика, при этом экономическая обоснованность такого сокращения отсутствовала. Также истец просил произвести все предусмотренные законом выплаты в связи с его трудовыми отношениями с ответчиком.

Представитель истца Бондаренко Е.М. в судебном заседании исковые требования поддержала, просила их удовлетворить, указала, что при увольнении истца допущены нарушения, в связи с чем такое увольнение подлежит признанию незаконным.

Представитель ответчика ООО в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований, указал, что процедура увольнения истца проведена в соответствии с действующим законодательством, нарушений не допущено.

Старший помощник прокурора <адрес> города Саратова Савченко О.А. в судебном заседании пришла к выводу о том, что увольнение истца по сокращению является формальным, фактически сокращение не проводилось, в связи с чем дала заключение о необходимости признания такого увольнения незаконным с восстановлением работника на работе.

Истец и представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, в судебное заседание не явились, извещены о рассмотрении дела надлежащим образом, об отложении судебного разбирательства не ходатайствовали.

Учитывая положения ст.167ГПКРФ, суд определил рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Заслушав объяснения участников процесса, исследовав материалы дела, оценив доказательства в их совокупности, суд находит исковые требования подлежащими удовлетворению в части по следующим основаниям.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В силу положений ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном

расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Исходя из положений ст. 180 ТК РФ, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с положениями ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от <Дата> <№> «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняется, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Руководствуясь положениями ст. 394 ТК РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

На основании ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

Судом установлено, что <Дата> между ООО и Ф.И.О. заключен трудовой договор, согласно которому Ф.И.О. принят на работу в ООО в качестве <данные изъяты> на условиях дистанционной работы с разъездным характером при установлении

должностного оклада в размере <данные изъяты> со стимулирующими и компенсационными выплатами согласно Положению об оплате труда.

Приказом <№> от <Дата> Ф.И.О. принят на работу в ООО в качестве менеджера по работе с ключевыми клиентами (по локальным сетям) с установлением ему тарифной ставки (оклада) в размере <данные изъяты>.

Приказом <№> от <Дата> прекращен трудовой договор <№> от <Дата>, заключенный между Ф.И.О. и ООО на основании ст.312.8 ТК РФ ввиду того, что дистанционный работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Решением Заводского районного суда города Саратова от <Дата> (с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от <Дата>) по делу <№> приказ <№> от <Дата> признан незаконным, Ф.И.О.. восстановлен на работе в ООО. в качестве <данные изъяты> с <Дата>.

Согласно приказу ООО <№> от <Дата> приказ <№> от <Дата> о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Ф.И.О. отменен, Ф.И.О. допущен к исполнению обязанностей <данные изъяты> с <Дата>.

Согласно приказу Ф.И.О. <№> от <Дата> о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), трудовой договор с Ф.И.О. (<данные изъяты> расторгнут на основании п.2ч.1ст.81ТКРФ в связи с сокращением численности или штата работников организации.

<Дата> ООО издан приказ <№> о внесении изменений в структуру предприятия и сокращении штата работников Ф.И.О.», согласно которому из штатного расписания исключена 1 штатная единица, а именно должность «<данные изъяты>

<Дата> ООО.» направило Ф.И.О. уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата Ф.И.О.

<Дата> ООО.» направило Ф.И.О. уведомление об отсутствии вакантных должностей по состоянию на <Дата>.

<Дата> ООО. уведомило службу занятости населения о предстоящем сокращении численности или штата работников и увольнении Ф.И.О.

Сведения о наличии ООО.» профсоюзной организации отсутствуют.

Проверяя законность и обоснованность увольнения ООО. по сокращению численности или штата работников организации суд исходит из следующего.

Штатное расписание ООО №<№> от <Дата> содержит в себе 59 единиц работников, в том числе одну единицу по должности <данные изъяты> с тарифной ставкой (окладом) в размере <данные изъяты>

Указанное штатное расписание в редакции от <Дата> содержит в себе 75 единиц работников, в том числе одну единицу по должности <данные изъяты> с тарифной

ставкой (окладом) в размере <данные изъяты>. Помимо указанной должности штатное расписание включает должности: <данные изъяты>

Указанное штатное расписание в редакции от <Дата> содержит в себе 74 единицы работников, одна единица по должности <данные изъяты>

Указанное штатное расписание в редакции от <Дата> содержит в себе 74 единиц работников, одна единица по должности <данные изъяты>

При этом из анализа должностных инструкций <данные изъяты>) и <данные изъяты> следует примерная схожесть обязанностей по указанным должностям.

Вопреки доводам представителя истца суд не усматривает оснований для признания указанных доказательств (должностных инструкций) недопустимыми доказательствами.

Вместе с тем согласно скриншоту страницы сайта по поиску работы <данные изъяты> в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <ООО <адрес> размещено объявление о поиске работника на должность <данные изъяты>.

Работодатель с целью эффективного осуществления экономической деятельности и рационального использования имеющихся ресурсов самостоятельно определяет кадровую политику в организации. Принятие решений об изменении структуры, штатного расписания, состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. При этом нарушение императивных требований закона и охраняемых прав работников недопустимо.

При разрешении вопроса о законности увольнения работника по сокращению численности или штата работников организации, суду следует установить, имело ли в действительности место такое сокращение, была ли соблюдена его процедура. При этом бремя по доказыванию указанных обстоятельств лежит на работодателе.

С учетом приведенных положений закона, а также установленных обстоятельств дела, суд приходит к выводу о том, что сокращение численности или штата работников организации в данном случае носит формальный характер, при этом фактически сокращение не проводилось.

Кроме того, учитывая, что за непродолжительный период времени Ф.И.О. дважды увольнялся работодателем по различным основаниям, у суда имеются основания полагать, что имеют место признаки предвзятого отношения работодателя к работнику.

При изложенных обстоятельствах суд полагает, что действительное намерение ответчика заключалось в прекращении трудовых отношений непосредственно с истцом, а не в сокращении численности или штата работников организации.

Таким образом, суд не может признать законным увольнение Ф.И.О. в связи с чем считает необходимым приказ ООО <№> от <Дата> о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) признать незаконным, его отменить и восстановить Ф.И.О. на работе в ООО в должности <данные изъяты> с <Дата>. Решение в указанной части подлежит немедленному исполнению.

Разрешая исковые требования о взыскании оплаты труда, суд исходит из следующего.

Вступившим в законную силу <Дата> решением Заводского районного суда города Саратова от <Дата>, имеющим согласно положениям ст.61ГПКРФ преюдициальное значение в данном деле, установлено, что <Дата> Ф.И.О. был незаконно уволен с работы в ООО.», в связи с чем с ООО. в пользу Ф.И.О. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за июль и август 2022 года, исходя из величины среднего заработка в размере <данные изъяты>

При этом требование о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за сентябрь и октябрь 2022 года ранее (при рассмотрении дела <№>) Ф.И.О. не заявлялось.

Распоряжением директора Ф.И.О.» <№> от <Дата> ООО . установлена выплата за сентябрь и октябрь 2022 года в размер 2/3 заработной платы в месяц, а именно в размере <данные изъяты> в месяц в связи с простоем работника по вине работодателя.

Суд не может согласиться с установленным работодателем порядком оплаты за время вынужденного прогула, поскольку он противоречит действующему законодательству.

Согласно справкам по расчетам, пояснениям, реестрам платежей и спискам перечисляемой в банк зарплаты Ф.И.О. за сентябрь и октябрь 2022 года фактически выплатило Ф.И.О. заработок в размере <данные изъяты>. (с учетом НДФЛ).

С учетом изложенного суд приходит к выводу о том, что за сентябрь и октябрь 2022года с ООО в пользу Ф.И.О. подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> (с учетом НДФЛ), исходя из определенного ранее состоявшимся решением суда величины такого среднего заработка в размере <данные изъяты> а также фактически выплаченных работнику денежных средств.

Кроме того, с ООО в пользу Ф.И.О. подлежит взысканию заработная плата за декабрь 2022 года, январь 2023 года и февраль 2023 года (4 рабочих дня) исходя из размера тарифной ставки (оклада), установленного трудовым договором, в размере <данные изъяты>. в месяц, в общей сумме <данные изъяты>

Учитывая, что <Дата> Ф.И.О. восстановлен на работе в ранее занимаемой должности, состоял в трудовых отношениях с ООО в указанный период, ему подлежала выплата заработная плата в соответствии с трудовым договором и установленной в организации работодателя системой оплаты труда вплоть до дня увольнения.

Иное противоречило бы принципам трудового законодательства и заключенному между сторонами трудовому договору.

Исходя из расчетных листов, заработная плата за указанный период Ф.И.О. не начислялась и не выплачивалась.

Суд не принимает во внимание довод представителя ответчика о том, что в указанный период трудовые обязанности Ф.И.О. фактически не исполнялись, он приостановил трудовую деятельность, находился в простое, в связи с чем заработная плата за указанный период начислению и выплате не подлежит.

Суд исходит из того, что приостановление деятельности или простой работника в спорный период работодателем надлежащим образом не оформлялись, локальные акты с указанием причин и оснований для установления подобного режима работодателем не издавались, соответствующие доказательства в материалах дела отсутствуют, в связи с чем оснований полагать, что подобные обстоятельства наличествовали, не имеется.

Вместе с тем суд не находит оснований для взыскания с ответчика в пользу истца дополнительных выплат за спорный период.

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно п. 2.2 Положения об оплате труда работников ООО утвержденного <Дата>, в компании устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведется работодателем. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам дополнительного материального поощрения за выполнение трудовых обязанностей при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных/ежеквартальных/годовых (текущих) и/или единовременных премий.

Зарплата работника компании может состоять из следующих составляющих:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера (премий);

выплаты социального характера (п. 2.3).

При определении размера повышения заработной платы, включая индексацию заработной платы, компания учитывает следующую сложившуюся как в целом в Российской Федерации, так и в регионе (субъекте РФ), в котором фактически осуществляются трудовые отношения, совокупность факторов:

конкурентоспособность уровня заработных плат в регионе по отношению к медиане рынка труда;

динамика роста рынка заработных плат и регионе, при определении которой учитывается индекс роста потребительских пен на товары и услуги, и другие факторы;

финансовый результат Компании в целом, а также финансовый результат деятельности конкретного работника за прошедший календарный год (п. 2.5).

В компании устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

выплаты по районному коэффициенту к заработной плате, установленному в регионе;

процентная надбавка к заработной плате в тех регионах, где она установлена законодательством;

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами работодателя, либо непосредственно в трудовом договоре (п. 2.9).

Системой оплаты труда предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

премии по результатам работы за календарный период (месяц, квартал, год);

премия по результатам завершения специальных проектов;

премия за успешное выполнение работником плановых и внеплановых заданий и/или достижение высоких количественных и качественных показателей в работе.

Условием выплат стимулирующего характера является 100% выполнение показателей, согласованных между работником и руководителем работника, в том числе: за объем трудовых операций (премия за поддержание интенсивности и объема операций), за достигнутый объем продаж, иные качественно-количественные показатели, иные показатели по усмотрению руководителя. Руководитель работника вправе в индивидуальном порядке произвести оценку вклада работника в экономические результаты Компании в целях совершения выплаты стимулирующего характера (п. 2.13).

К согласованным показателям относятся: показатели, указанные в локальном нормативном акте, переписке сторон трудового договора.

В случае неполного выполнения поставленных целей, руководитель работника вправе по своему усмотрению произвести выплату, соразмерную достигнутым показателям.

Руководитель вправе отказать в выплате премии, если до истечения отчетного периода (месяца, квартала, года):

стороны расторгли трудовые отношения;

работник прекратил выполнение поставленных задач,

недобросовестно исполняет свои обязанности (п. 2.12).

Таким образом, учитывая, что предоставление работодателем стимулирующих выплат (премий) поставлено в зависимость от выполнения трудовых обязанностей работником и достигнутых им трудовых результатов, а также является правом работодателя, суд не усматривает оснований для взыскания с ответчика в пользу истца дополнительных выплат за указанный период.

Следовательно, за сентябрь 2022 года, октябрь 2022 года, декабрь 2022 года, январь 2023 года, февраль 2023 года с ответчика в пользу истца следует взыскать заработок в общем размере <данные изъяты>. (с учетом НДФЛ).

При этом суд отклоняет довод представителя ответчика о необходимости зачета излишне выплаченной заработной платы в счет указанных выше сумм, поскольку действующим законодательством не предусмотрена такая возможность.

Помимо прочего, учитывая, что в ходе рассмотрения настоящего спора суд пришел к выводу о восстановлении Ф.И.О. на работе в ООО с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула за период с <Дата> (день, с которого работник подлежит восстановлению на работе) по <Дата> (день вынесения настоящего решения) в размере <данные изъяты> с учетом НДФЛ).

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Постановлением Правительства РФ от <Дата> <№> утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

В пункте 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от <Дата> <№> «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» также разъясняется, что при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

При определении среднего заработка суд исходит из начисленных и фактически предоставленных работнику выплат за предшествующий год, в частности оплату по окладу в размере 55000 руб. в месяц, а также премию за 1 квартал 2022 года в размере 57565 руб., в связи с чем средний заработок составляет 59797 руб. 08 коп. (52023 руб. 46коп. с учетом НДФЛ).

Следовательно, за время вынужденного прогула, за февраль 2023 года (14 рабочих дней), марта 2023 года, апрель 2023 года, май 2023 года (17 рабочих дней), средний заработок составляет <данные изъяты>), из которого следует вычесть выходное пособие в размере <данные изъяты> выплаченное работнику при увольнении.

Таким образом, сумма подлежащая взысканию составляет <данные изъяты> с учетом НДФЛ).

В силу положений ст. 211 ТК РФ решение суда в части взыскания заработной платы подлежит немедленному исполнению.

Разрешая требования о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, суд исходит из следующего.

Согласно ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В силу ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В силу ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Учитывая специфику сложившихся между сторонами спора отношений, конкретные обстоятельства настоящего дела, установленное законом право работника на получение компенсации за неиспользованный отпуск и желание самого работника на получение такой компенсации вместо предоставления отпуска (выраженное в исковом заявлении), а также преследуя цель максимальной защиты и восстановления трудовых прав работника, суд полагает возможным в настоящем деле разрешить вопрос о взыскании с работодателя в пользу работника компенсации за неиспользованный отпуск.

Суд анализирует период с <Дата> (день восстановления на работе по решению суда по делу <№>) по <Дата>, за который следовало предоставить 14 дней отпуска.

При увольнении <Дата> Ф.И.О. определена компенсация за неиспользованные 10,36 дня отпуска в размере <данные изъяты>. и фактически выплачена в размере <данные изъяты>. (с учетом НДФЛ).

Исходя из записки-расчета от <Дата> средний дневной (часовой) заработок Ф.И.О составляет <данные изъяты>

Следовательно, в счет компенсации за неиспользованный отпуск за период с <Дата> по <Дата> следует взыскать с ответчика в пользу истца денежные средства в

размере <данные изъяты>. (с учетом НДС), исходя из следующего расчета: <данные изъяты>

При этом следует отметить, что с учетом принятого решения о восстановлении работника на работе, истец не лишен возможности воспользоваться правом на отпуск в оставшейся части с учетом продолжения трудовых отношений с ответчиком.

Руководствуясь положениями ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Поскольку ООО нарушены сроки выплаты Ф.И.О. заработной платы, учитывая фактически произведенные выплаты в счет заработка (<Дата> в размере <данные изъяты> с учетом НДС за сентябрь и октябрь 2022 года), а также установленные трудовым договором и Положением об оплате труда сроки выплаты заработной платы (10 и 25 числа каждого месяца), с ответчика в пользу истца следует взыскать проценты за задержку выплаты заработной платы в размере <данные изъяты>., а также в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от задолженности в размере <данные изъяты>. за каждый день просрочки за период с <Дата> по день фактической выплаты.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Поскольку в ходе рассмотрения настоящего спора нашел свое подтверждение факт нарушения ответчиком трудовых прав истца, суд считает необходимым взыскать с работодателя в пользу работника компенсацию морального вреда, определив ее размер с учетом положений ст. 237 ТК РФ и конкретных обстоятельств дела, в размере 5000 рублей.

Таким образом, заявленные Ф.И.О. исковые требования подлежат удовлетворению в части.

В силу ч. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

Согласно ч. 1 ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии с положениями ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся, в числе прочего, связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами.

С учетом принятого по существу спора решения с ответчика в пользу истца подлежат взысканию почтовые расходы в размере <данные изъяты>., понесенные истцом в связи с рассмотрением настоящего спора судом.

При этом суд не усматривает возможности взыскания с ответчика в пользу истца почтовых расходов, понесенных в связи с осуществлением трудовой деятельности.

Согласно п. 1.5 трудового договора <№> от <Дата> работодатель возмещает работнику иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Приказом <№> от <Дата> установлен следующий формат взаимодействия работодателя с работником - обмен сообщениями посредством сервиса мгновенных сообщений <данные изъяты>

Поскольку направление служебных документов посредством почты не было для истца обязательным, понесенные им расходы в указанной части возмещению ответчиком не подлежат.

Руководствуясь ст.ст.194?199ГПКРФ, суд

решил:

исковые требования Ф.И.О. (ИНН <№> к обществу с ограниченной ответственностью о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить в части.

Признать незаконным приказ общества с ограниченной ответственностью <№> от <Дата> о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Ф.И.О.

Восстановить Ф.И.О. на работе в обществе с ограниченной ответственностью в должности <данные изъяты>) с <Дата>.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью пользу Ф.И.О. задолженность по заработной плате за сентябрь 2022 года, октябрь 2022 года, декабрь 2022 года, январь 2023 года, февраль 2023 года в размере <данные изъяты>., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере <данные изъяты>., заработок за время вынужденного прогула за период с <Дата> по <Дата> в размере <данные изъяты>., проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 13065<данные изъяты>., а также в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от задолженности в размере <данные изъяты>. за каждый день просрочки за период с <Дата> по день фактической выплаты, компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Решение суда в части восстановления на работе, взыскания заработной платы обратить к немедленному исполнению.

В удовлетворении исковых требований в остальной части отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме в Саратовский областной суд через Заводской районный суд города Саратова.

Мотивированное решение изготовлено 02 июня 2023 года.

Судья И.С. Хохлова