

Решение

Именем Российской Федерации

26 ноября 2024 года город Саратов

Волжский районный суд г. Саратова в составе:

Председательствующего судьи Магазенко Ю.Ф.,

при ведении протокола судебного заседания секретарем Вдовиной В.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению ФИО к обществу с ограниченной ответственностью, третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора: Управление ФНС по Тверской области, Государственная инспекция труда в Саратовской области, о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула, морального вреда,

установил:

ФИО обратился в суд с исковым заявлением к обществу с ограниченной ответственностью (далее по тексту - ООО) о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Требования мотивированы тем, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком на основании трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ в должности исполнительного директора по совместительству. ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) в связи с утратой доверия. С данным увольнением истец не согласен, считает его не законным. В должностные обязанности истца не входило обслуживание денежных или товарных ценностей. Договор о полной или коллективной материальной ответственности с истцом не заключался. Противоправные действия, дающие достаточные основания для потери к истцу доверия со стороны работодателя он не совершал. О том, что истца уволили, он узнал при получении вписки из личного кабинета на сайте «Госуслуги». С приказом о дисциплинарном взыскании и об увольнении истца не знакомили. Также истца не уведомляли о проведении служебного расследования, не запрашивали объяснительную. С января 2023 года ответчик всячески препятствует выполнению должностных обязанностей и создал непреодолимые препятствия для выполнения должностных обязанностей. С января 2024 года работодатель съехал с арендуемого помещения, вывез всю оргтехнику, о новом месте расположения офиса и рабочего места не уведомил. На рабочее место истец попасть не мог. О простом работодателе истца не уведомлял. Руководство организации оказывало на истца давление и понуждало к увольнению, что усматривается из прилагаемой переписки. Данное обстоятельство указывает на возникшие конфликтные отношения между работодателем и работником. Учитывая все вышеизложенное, процедура увольнения была инициирована формально, в связи с конфликтными отношениями, а увольнение незаконно.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец просит признать незаконным приказ ООО № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении истца в связи с утратой доверия. Восстановить истца в должности исполнительный директор с ДД.ММ.ГГГГ. Взыскать с ООО утраченный средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ (даты увольнения) по день вынесения решения суда по делу; компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.; невыплаченную задолженность по заработной плате за период с 20 по ДД.ММ.ГГГГ,

ноябрь 2023 года, декабрь 2023 года, январь 2024 года, февраль 2024 года, март 2024 года, апрель 2024 года, с 01 по ДД.ММ.ГГГГ, в размере 51 206 руб. 89 коп.; проценты за задержку выплаты зарплаты за период с 20 по

ДД.ММ.ГГГГ, ноябрь 2023 года, декабрь 2023 года, январь 2024 года, февраль 2024 года, март 2024 года, апрель 2024 года, с 01 по ДД.ММ.ГГГГ, из расчета 1/150 от ключевой ставки за каждый день просрочки по день исполнения решения суда; компенсацию за неиспользованный отпуск за период ДД.ММ.ГГГГ - ДД.ММ.ГГГГ в размере 4 067 руб. 31 коп.

Лица участвующие в деле, в судебное заседание не явились, извещены надлежащим образом, причины неявки в суд не сообщили, от представителя истца поступило заявление о рассмотрении дела в свое отсутствие, руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ГПУ РФ) суд определил рассмотреть дело в отсутствие неявившихся участников процесса.

Исследовав материалы гражданского дела, заключение судебной экспертизы, письменное заключение прокурора, суд приходит к следующим выводам.

Как следует из материалов дела и установлено в судебном заседании, ДД.ММ.ГГГГ между ООО и ФИО (работник) заключен трудовой договор № (далее по тексту - трудовой договор).

В соответствии с п. 1.1., п. 2.1 и п. 2.2. трудового договора истец был принят на работу в качестве исполнительного директора на неопределенный срок с ДД.ММ.ГГГГ.

Из содержания п. 2.3 следует, что трудовой договор является договором по совместительству.

Пунктом 4.1. трудового договора работнику был установлен следующий режим работы на условиях неполного рабочего времени: 5 - дневная рабочая неделя продолжительностью 20 час., рабочие дни - Понедельник, Вторник, Среда, Четверг, Пятница; выходные дни - Суббота, Воскресенье. Устанавливается Поденный учет рабочего времени; время начала работы - 08 час. 00 мин., время окончания работы 12 час. 30 мин.; перерыв для отдыха и питания - 30 мин. в промежутке времени с 11 час. 00 мин. до 11 час. 30 мин.

В соответствии с п. 5.1. трудового договора на момент заключения настоящего договора работнику устанавливается окладно - премиальная система оплаты труда. Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании. Установлен должностной оклад в размере 10 000 руб. в месяц, исходя из полставки по должности согласно штатному расписанию с учетом фактически отработанного времени.

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим договором, Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц 25 и 10 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена (п. 5.4. трудового договора).

Выдача заработной платы работнику производится по усмотрению администрации наличными или перечислением на пластиковую карту (п. 5.5. трудового договора).

На основании приказа № от ДД.ММ.ГГГГ генерального директора ООО «в связи с поступившей жалобой от клиента ФИО на мошеннические действия исполнительного директора ФИО было проведено служебное расследование в отношении деятельности исполнительного директора ФИО при работе с клиентами и при принятии от них денежных средств, по результатам которого был составлен акт № от ДД.ММ.ГГГГ.

Между тем, из содержания вышеуказанного акта следует, что по результатам проведенного служебного расследования выявлены факты мошенничества со стороны исполнительного директора, на основании чего принято решение об увольнении ФИО с должности исполнительного директора в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Из актов о невыходе на работу следует, что, ФИО отсутствовал на рабочем месте в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Направленное ДД.ММ.ГГГГ ответчиком в адрес истца требование работодателя о предоставлении работником письменных пояснений оставлено ФИО без удовлетворения.

Вместе с тем, ДД.ММ.ГГГГ ФИО также направил в адрес ответчика досудебную претензию, в которой просил ООО «Юридическая компания правовое содействие и защита» в добровольном порядке выплатить причитающуюся и невыплаченную ему заработную плату за период с ДД.ММ.ГГГГ по настоящее время, однако указанная претензия оставлена ответчиком без удовлетворения.

ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен с должности исполнительного директора ООО на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с утратой доверия.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Пунктом 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Основание увольнения, установленное данной нормой, является одним из способов защиты прав работодателя, нарушенных виновным невыполнением работником обязательств, возложенных на него трудовым договором.

Увольнение работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, осуществляется с соблюдением порядка, закрепленного в ст. 193 данного Кодекса и направленного на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного увольнения.

Решение работодателя об увольнении такого работника может быть проверено судом, что обеспечивает полное и всестороннее исследование обстоятельств дела, поскольку, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе проверяет факт совершения работником виновных действий (бездействия)

Расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В п. 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

К дисциплинарным взысканиям, в частности относится увольнение работника по основанию, предусмотренному п.п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

Частью 5 ст. 192 ТК РФ определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК РФ.

В силу требований ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Из анализа указанной нормы прямо следует, что законодателем предоставлено работнику право в течение двух рабочих дней со дня затребования от него объяснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка, предоставить письменное объяснение либо отказаться от предоставления такого объяснения. Поэтому дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения в письменной форме либо после непредставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения.

В п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, 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.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Между тем, как указывалось выше, актом № от ДД.ММ.ГГГГ по результатам проведенного служебного расследования выявлены факты мошенничества со стороны исполнительного директора, на основании чего принято решение об увольнении ФИО с должности исполнительного директора на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

При этом, ДД.ММ.ГГГГ ответчиком в адрес истца требование работодателя о предоставлении работником письменных пояснений относительно отсутствия на рабочем месте в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, тогда как требования об предоставлении объяснений от истца в установленном законом порядке и в соответствии с вышеприведенными правовыми нормами по факту обстоятельств, установленных в результате проведенного служебного расследования в адрес ФИО ответчиком не направлялось, о проведении служебного расследования истец работодателем также не был

уведомлен, с актом № от ДД.ММ.ГГГГ, составленным ответчиком по результатам проведенного служебного расследования и послужившим основанием для увольнения в связи с утратой доверия из ООО истец ознакомлен не был, доказательств обратного ответчиком суду не представлено.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу о том, что увольнение истца ФИО произведено с нарушением требований закона, в связи с чем требования истца о признании незаконным приказа ООО № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении его в связи с утратой доверия и восстановлении на работе подлежат удовлетворению.

В соответствии с разъяснениями данными в абзаце втором п. 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока действия трудового договора.

Принимая во внимание требования ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

В соответствии с п. 1.1., п. 2.1 и п. 2.2. трудового договора истец был принят на работу в качестве исполнительного директора на неопределенный срок с ДД.ММ.ГГГГ.

Поскольку трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ был заключен между истцом и ответчиком на неопределенный срок и на момент рассмотрения настоящего дела его срок действия не истек, то с учетом вышеприведенных положений закона, суд также приходит к выводу об удовлетворении требований Авдошина И.А. в части его восстановления в должности исполнительного директора с ДД.ММ.ГГГГ в ООО

В силу требований ч. 2 ст. 394 ТК РФ 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 соответствии с абз. 1 п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

По смыслу ч. 2 ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Пунктом 4.1. трудового договора работнику устанавливается следующий режим работы на условиях неполного рабочего времени: 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 20 час., рабочие дни – Понедельник, Вторник, Среда, Четверг, Пятница; выходные дни – Суббота, Воскресенье. Устанавливается Поденный учет рабочего времени; время начала работы – 08 час. 00 мин., время окончания работы 12 час. 30 мин.; перерыв для отдыха и питания – 30 мин. в промежутке времени с 11 час. 00 мин. до 11 час. 30 мин.

Из актов о невыходе на работу следует, что, ФИО. отсутствовал на рабочем месте в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Вместе с тем, из объяснений истца и письменных показаний свидетеля ФИО (л.д. 222) следует, что неявка на работу ФИО и других работников организации обусловлена тем, что в спорный период времени доступ в помещение ООО «», расположенное по адресу: <адрес>, с января 2024 года был ограничен, были сменяны замки, выключен свет, отсутствовали рабочие места и оргтехника.

Учитывая, что доказательств того, что в период с января 2024 года ООО по вышеуказанному адресу осуществляла какую-либо трудовую деятельность не представлено, как и не представлено доказательств того, что сотрудники организации были уведомлены о смене фактического адреса общества, суд приходит к выводу о том, что отсутствие истца на рабочем месте в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ обусловлено простоем по вине работодателя.

В силу п. 5.1. трудового договора на момент заключения настоящего договора работнику устанавливается окладно - премиальная система оплаты труда Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании. Установлен должностной оклад в размере 10 000 руб. в месяц, исходя из полставки по должности согласно штатному расписанию с учетом фактически отработанного времени.

В подтверждение осуществления выплаты истцу заработной платы за спорный период времени ответчиком в материалы дела представлены расходно-кассовые ордера: № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ, № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии с положениями ст. 79 ГПК РФ, при возникновении в процессе рассмотрения дела вопросов, требующих специальных знаний в различных областях науки, техники, искусства, ремесла, суд назначает экспертизу. Проведение экспертизы может быть поручено судебному-экспертному учреждению, конкретному эксперту или нескольким экспертам.

С целью полного и всестороннего рассмотрения дела по существу по ходатайству истца судом назначена комплексная судебная бухгалтерская и почерковедческая экспертиза, производство которой поручено экспертам ООО «Русэксперт».

Согласно выводам эксперта изложенных в заключении № от ДД.ММ.ГГГГ решить вопрос: «кем, ФИО или иным лицом выполнена подпись от его имени, расположенная слева «получил» на документах: расходный кассовый ордер № от ДД.ММ.ГГГГ; расходный кассовый ордер № от ДД.ММ.ГГГГ; расходный кассовый ордер № от ДД.ММ.ГГГГ; расходный кассовый ордер № от ДД.ММ.ГГГГ; расходный кассовый ордер № от ДД.ММ.ГГГГ?» - не представилось возможным, по причинам: - исследуемые подписи, выполненные от имени ФИО расположенные в графах «Подпись» в расходном кассовом ордере № от ДД.ММ.ГГГГ; расходном кассовом ордере № от ДД.ММ.ГГГГ; расходном кассовом ордере № от ДД.ММ.ГГГГ; расходном кассовом ордере № от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 230-234); - не пригодны для проведения сравнительного идентификационного исследования, так как не содержат в своей совокупности признаков, необходимых для идентификации исполнителя; - образцы подписи ФИО не содержат совокупность общих и частных признаков, необходимых для идентификации исполнителя при проведении сравнительного идентификационного исследования.

Таким образом, учитывая, что достоверно установить факт принадлежности имеющихся в вышеперечисленных расходно-кассовых ордерах подписей ФИО. не представляется возможным, суд приходит к выводу о том, что достоверных доказательств надлежащего исполнения ответчиком обязанности перед истцом по выплате заработной платы в спорный период времени в полном объеме не имеется, в связи с чем полагает возможным принять во внимание вариант 4 расчета задолженности ответчика по выплатам истцу в части выводов бухгалтерской экспертизы, проведенной экспертом Камановой Т.П., исходя их условий того, что истец в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ отсутствовал на рабочем месте по причине простоя по вине работодателя, за который начисляется доход в размере 2/3 среднего заработка, и, оплата труда не выплачивалась работодателем истцу по расходно-кассовым ордерам: № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ; № от ДД.ММ.ГГГГ.

При изложенных обстоятельствах, из выводов эксперта и дополнении к нему, содержащихся в заключении № от ДД.ММ.ГГГГ, следует, что задолженность по заработной плате истца за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (дата увольнения) составляет 55 243 руб. 18 коп. Утраченный средний заработок за вынужденный прогул за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составляет 59 940 руб. 19 коп. Общий размер процентов за задержку ответчиком выплаты заработной платы истцу за период его работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ на день вынесения решения суда составляет 17 064 руб. 50 коп. Размер начисленной и невыплаченной ФИО за неиспользуемый отпуск компенсации за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (в составе общей задолженности, указанной при ответе на вопрос №) составляет 5 686 руб. 45 коп.

В соответствии с ч. 2 ст. 187 ГПК РФ заключение эксперта исследуется в судебном заседании, оценивается судом наряду с другими доказательствами и не имеет для суда заранее установленной силы.

В данном случае суд не усматривает оснований ставить под сомнение достоверность заключения судебной экспертизы, проведенной в рамках гражданского дела, поскольку экспертиза проведена компетентными экспертами, имеющими стаж работы в соответствующих областях экспертизы, рассматриваемая экспертиза проведена в соответствии с требованиями Федерального закона от 31 мая 2001 года № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации» на основании определения суда о поручении проведения экспертизы, эксперты предупреждены об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения.

Проанализировав содержание экспертного заключения, суд приходит к выводу о том, что оно в полном объеме отвечает требованиям ст. 86 ГПК РФ, поскольку содержит подробное описание произведенных исследований, сделанные в результате их выводы и обоснованные ответы на поставленные вопросы, в обоснование сделанных выводов эксперты приводят соответствующие данные из имеющихся в распоряжении экспертов документов, основываются на исходных объективных данных, учитывая имеющуюся в совокупности документацию, в заключении указаны данные о квалификации экспертов, их образовании, стаже работы. При таких обстоятельствах суд считает, что заключение экспертов отвечает принципам относимости, допустимости, достоверности доказательств, основания сомневаться в его правильности отсутствуют. Заключение экспертов подробно, мотивированно, обоснованно, согласуется с материалами дела, эксперты не заинтересованы в исходе дела.

Неясность, неполнота, наличие противоречий в заключении судебной экспертизы не установлены.

В этой связи, суд полагает возможным положить в основу судебного решения выводы проведенной по делу судебной экспертизы и взыскать с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (дата увольнения) в размере 55 243 руб. 18 коп., утраченный средний заработок за вынужденный прогул за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 59 940 руб. 19 коп., компенсация за неиспользуемый отпуск за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (в составе общей задолженности) в размере 5 686 руб. 45 коп., а также проценты за задержку ответчиком выплаты заработной платы истцу за период его работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ на день вынесения решения суда в размере 17 064 руб. 50 коп., а начиная с даты, следующей за датой вынесения решения суда, т.е. с ДД.ММ.ГГГГ взыскивать проценты за задержку выплаты заработной платы из расчета 1/150 от ключевой ставки за каждый день просрочки по день выплаты задолженности по заработной плате, взысканной настоящим судебным актом.

Кроме того, истцом заявлено требование о взыскании с ответчика в свою пользу компенсации морального вреда в сумме 100 000 руб.

Согласно требованиям ч. 9 ст. 394 ТК РФ 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.

В силу разъяснений данных в абз. 3-4 п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. 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.

Суд, учитывая установленные судом нарушения порядка увольнения, допущенные ответчиком при увольнении ФИО., находит обоснованными требования истца о компенсации морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывает установленные по делу обстоятельства нарушения трудовых прав истца, форму вины работодателя, степень нравственных страданий истца, вызванных потерей работы и заработка, а также требования разумности, справедливости, и считает необходимым иски о компенсации морального вреда удовлетворить частично, установив размер компенсации морального вреда в размере 20 000 руб.

В соответствии с п. 1 ст. 88 ГПК РФ - судебные расходы состоят из государственной пошлины и вздержек, связанных с рассмотрением дела.

В силу ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся: расходы на оплату услуг представителя, другие признанные судом необходимыми расходы.

Согласно положениям статей 85, 94, 96 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся, в том числе, суммы, подлежащие выплате экспертам за выполненную ими по поручению суда работу. Эксперт не вправе отказаться от проведения порученной им экспертизы в установленный судом срок, мотивируя это отказом стороны произвести оплату экспертизы до ее проведения. В случае отказа стороны от предварительной оплаты экспертизы эксперт обязан провести назначенную судом экспертизу и вместе с заявлением о возмещении понесенных расходов направить заключение эксперта в суд с документами, подтверждающими расходы на проведение экспертизы, для решения судом вопроса о возмещении этих расходов соответствующей стороной с учетом положений части первой статьи 96 и статьи 98 настоящего Кодекса.

По делу по инициативе истца была назначена и проведена судебная экспертиза, которая на момент вынесения решения не оплачена.

Руководитель экспертной организации ООО «Русэксперт» обратился в суд за распределением и взысканием расходов, связанных с проведением судебной экспертизы. Указанные расходы в размере 135 000 руб. подлежат взысканию с ответчика.

Истец от уплаты государственной пошлины освобожден в силу закона. Таким образом, с ответчика в порядке ст. 103 ГПК РФ надлежит взыскать государственную пошлину в доход муниципального бюджета в соответствии с ч. 2 ст. 61.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации в размере 4 000 руб.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

исковые требования ФИО к обществу с ограниченной ответственностью о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула, морального вреда, удовлетворить в части.

Признать незаконным приказ ООО № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении ФИО в связи с утратой доверия.

Восстановить ФИО в должности исполнительный директор ООО с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «» (ИНН: 6900000710) в пользу ФИО (ИНН: № задолженность по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (дата увольнения) в размере 55 243 руб. 18 коп., утраченный средний заработок за вынужденный прогул за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 59 940 руб. 19 коп., компенсация за неиспользуемый отпуск за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 5 686 руб. 45 коп., а также проценты за задержку ответчиком выплаты заработной платы истцу за период его работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 17 064 руб. 50 коп., а начиная с даты, следующей за датой вынесения решения суда, т.е. с ДД.ММ.ГГГГ взыскивать проценты за задержку выплаты заработной платы из расчета 1/150 от ключевой ставки за каждый день просрочки по день выплаты задолженности по заработной плате, взысканной настоящим судебным актом, компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований - отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «» (ИНН: 6900000710) в пользу ООО «Русэксперт» (ИНН 6451410723) расходы, связанные с производством судебной экспертизы, в размере 135 000 руб.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью « (ИНН: 6900000710) в доход бюджета муниципального образования «Город Саратов» государственную пошлину в размере 4 000 руб.

Решение в части восстановления ФИО на работе и выплаты заработной платы за три месяца подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Саратовский областной суд, через Волжский районный суд г. Саратова, в течение месяца со дня принятия судом решения в окончательной форме - 11 декабря 2024 года.

Председательствующий Ю.Ф. Магазенко