

СОВЕТСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД  
ГОРОДА КАЗАНИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
П.Лумумбы ул., д. 48, г. Казань, Республика Татарстан, 420081, тел. (843) 264-98-00, факс 264-98-94  
<http://sovetsky.tat.sudrf.ru> e-mail: [sovetsky.tat@sudrf.ru](mailto:sovetsky.tat@sudrf.ru)

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

г. Казань

15 декабря 2021 года

Советский районный суд города Казани в составе председательствующего судьи Ивановой И.Е. при секретаре судебного заседания Шаймухамедовой Д.Т. с участием истца [REDACTED], его представителя Голубцова А.С., представителя ответчика Милохина А.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к обществу с ограниченной ответственностью "[REDACTED]" о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсацию за задержку выплат и компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

[REDACTED] (далее истец) обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» (далее ответчик), в основание требований указывая на то, что [REDACTED] истец был принят на работу к ответчику в ООО «[REDACTED]» на должность сборщика окон.

Согласно записи в трудовой книжке, [REDACTED] истец был уволен по собственному желанию, трудовые отношения были прекращены. Несмотря на запись, фактически последний рабочий день был не [REDACTED], а [REDACTED], поскольку [REDACTED] написал заявление об увольнении, и отработал недели до [REDACTED]. Однако в этот день трудовую книжку не выдали и расчета не произвели, поскольку, по словам непосредственного руководителя, не были готовы документы.

И лишь спустя неделю после [REDACTED] после звонка сообщили, что все готово, можно приехать за получением трудовой книжки. Но и в дату приезда выяснилось, что документы так и не подготовлены, заявление об увольнении было утеряно, пришлось писать его заново с теми же датами.

Отсюда, формально дата издания приказа - [REDACTED], а фактически уже с [REDACTED] трудовые отношения с ответчиком прекращены в связи с подачей заявления об увольнении по собственному желанию от [REDACTED]. С [REDACTED] - по истечению двухнедельного срока с момента подачи заявления от [REDACTED], истец уже на работу не выходил.

На день прекращения трудовых отношений ответчик не выплатил ему задолженность по заработной плате, а также компенсацию за неиспользованный отпуск за все годы работы у него.

На основании изложенного, истец просил суд взыскать с ООО "██████████" задолженность в размере ██████████ рублей; компенсацию за просрочку выплат ██████████ рублей, компенсацию морального вреда в размере ██████████ рублей, неустойку, начисленную на сумму основного долга в размере ██████████ руб. за период с ██████████ по день фактической оплаты суммы основного долга.

В настоящем судебном заседании истец и его представитель, исковые требования увеличили и просили взыскать с ООО "██████████" ██████████ рублей - задолженность; ██████████ рублей - компенсация за просрочку выплат; ██████████ рублей - денежная компенсация морального вреда, пользу неустойку, начисленную на сумму основного долга в размере ██████████ руб. за период с ██████████ по день фактической оплаты суммы основного долга. Указанные требования поддержали, просили удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика, действующий на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования не признал, в удовлетворении иска просил отказать, при этом пояснил, что действительно при увольнении не в полном объеме выплатили истцу компенсацию за неиспользованный отпуск. Недоплаченная сумма перечислена истцу в полном объеме. Что касается недоплаты заработной платы за июль 2021 года, то в этот период истец несколько дней работал в цеху не в пользу работодателя, а по заданию и в интересах другой организации, поэтому заработная плата за эти дни ему не начислялась.

Выслушав пояснения сторон, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) *трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.*

Согласно абзацу седьмому части 2 статьи 22 ТК РФ *на работодателя возложена обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.*

Согласно абзацу 10 статьи 136 ТК РФ *заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.*

В силу части 1 статьи 153 ТК РФ *работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.*

В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации *при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.*

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Судом установлено, что ██████████ состоял в трудовых отношениях с ответчиком ООО «██████████» с ██████████ в должности сборщика окон на основании трудового договора.

Приказом [REDACTED]-к от [REDACTED] истец уволен по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Согласно расчетным листам в июле 2021 года [REDACTED] начислено и оплачено [REDACTED] рублей за 114 часов, тогда как из пояснений истца следует, что им фактически отработано 194 часа, из которых 12 часов были отработаны по субботам, то есть в выходной день.

Ответчиком представлен табель учета рабочего времени, согласно которому, истец в июле отработал 116 часов, факт работы две субботы по 6 часов табелем подтверждается. За смены с 1 по [REDACTED] проставлено 0 часов работы.

Между тем, довод истца о том, что в эти дни он находился на рабочем месте и выполнял свою трудовую функцию, работодателем никак не опровергнуты. Акты об отсутствии [REDACTED] на рабочем месте не составлялись. Более того, представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что в этот период истец действительно находился на работе, но в другом цеху. Однако, допустимых доказательств в подтверждение своих пояснений о том, что [REDACTED] выполнял заказ другого общества, за что получил соответствующее вознаграждение, поэтому при начислении заработной платы ООО «[REDACTED]» эти дни не учтены, суду не представлено. Истец данные обстоятельства отрицает.

Принимая во внимание, что в ходе судебного разбирательства факт отсутствия истца на рабочем месте с 1 по [REDACTED] не нашел своего подтверждения, суд приходит к выводу о том, что сведения, отраженные в представленном работодателем табеле учета рабочего времени не соответствуют действительности, а заработная плата за указанный период не начислена неправомерно.

Таким образом, истцу подлежит оплате 80 часов, а также 12 часов, отработанные в выходной день. Средняя стоимость одного часа работы исходя из начисленной в июле оплаты, составляет  $[REDACTED]/114 = [REDACTED]$  рублей. Следовательно, задолженность по заработной плате за июль составляет  $[REDACTED] \times 92 = [REDACTED]$  рублей.

Истцом заявлены требования о взыскании задолженности в размере [REDACTED] рублей. Поэтому суд с соответствия с частью 3 статьи 196 ГПК РФ находит иск в этой части подлежащим удовлетворению в пределах заявленных требований.

*Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статьи 115 и 116 ТК РФ).*

В части 1 статьи 127 Трудового Кодекса Российской Федерации закреплен особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника - выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

За период работы с [REDACTED] по [REDACTED] (7 лет и полных 9 месяцев) истцу должен был быть предоставлен отпуск в количестве 216,97 дней ( $28 \times 7 + 28/12 \times 9$ ). В соответствии с представленными работодателем приказами о предоставлении отпуска, обоснованными заявлениями работника, [REDACTED] за период работы использовал отпуск всего в количестве 34 дня. Таким образом, при увольнении подлежит компенсации нереализованное право [REDACTED] на отпуск в количестве 182,97 дней. Однако, как следует из расчетного листа работодателем при увольнении оплачено только 25 дней неиспользованного отпуска.

Расчет среднего заработка, при оплате компенсации за неиспользованный отпуск, работодателем суду не представлен, поэтому суд исходит из размера компенсации начисленной самим работодателем. Согласно расчетному листу истца при увольнении за 25 дней неиспользованного отпуска истца начислена компенсации в размере [REDACTED] рублей, то есть по [REDACTED] за каждый день. Следовательно, размер компенсации за неоплаченные 157,97 дней будет составлять [REDACTED] рублей ( $[REDACTED] \times 157,97$ ).

Согласно платежному поручению ООО «[REDACTED]» перечислило истцу [REDACTED] компенсацию за неиспользованный отпуск за вычетом 13 % НДФЛ [REDACTED] рублей. Таким образом, подлежащая взысканию с ООО «[REDACTED]» в пользу [REDACTED] задолженность по компенсации за неиспользованный отпуск составляет [REDACTED] (выплаченная сумма с учетом 13% НДФЛ) [REDACTED] рублей.

В соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ *при нарушении работодателем срока причитающихся работнику выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм.*

Общая задолженность работодателя по причитающимся к увольнению [REDACTED] суммам по состоянию на [REDACTED] составляет [REDACTED] рубля. Размер компенсации за задержку выплаты за указанный период будет составлять с [REDACTED]  $\times 30 \times 6,5\% =$  [REDACTED]; с [REDACTED] – [REDACTED]  $\times 42 \times 6,75\% =$  [REDACTED]  $\times 52 \times 7,5\% =$  [REDACTED], а всего [REDACTED] рублей.

При этом суд считает необходимым указать, что суммы задолженности определены без вычета налога, поскольку в силу статьи 226 Налогового кодекса РФ суд не является налоговым агентом и не вправе исчислять, удерживать у налогоплательщика и уплачивать сумму налога. Взыскиваемые судом суммы заработной платы подлежат налогообложению в общем порядке ответчиком непосредственно из дохода налогоплательщика при их начислении (выплате) истцу.

Согласно требованиям статьи 237 Трудового Кодекса Российской Федерации, *моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя возмещается работнику в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора.*

Неправомерными действиями ответчика были нарушены трудовые права [REDACTED]. При определении размера компенсации морального вреда суд принимает во внимание обстоятельства дела, характер перенесенных истцом физических и нравственных страданий, и с учетом требований разумности и справедливости считает возможным взыскать с ответчика [REDACTED] рублей в счет компенсации морального вреда, причиненного истцу в связи с неправомерными действиями ответчика.

Истец при подаче искового заявления был освобожден от уплаты государственной пошлины на основании ст. 89 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации. В связи с этим на основании ст. 98, ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в федеральный бюджет с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере [REDACTED] рублей.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 194 - 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

#### РЕШИЛ:

Иск [REDACTED] к обществу с ограниченной ответственностью "[REDACTED]" о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» в пользу [REDACTED] ([REDACTED]) рублей 25 копеек в счет выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, [REDACTED] ([REDACTED]) рублей 52 копеек в счет задолженности по заработной плате за июль 2021 года, [REDACTED] ([REDACTED]) рублей 06 копеек в счет

компенсации за задержку выплат причитающихся к увольнению сумм и [REDACTED] ([REDACTED]) рублей в счет компенсации морального вреда.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» государственную пошлину в муниципальный бюджет в размере [REDACTED] ([REDACTED]) рублей 20 копеек.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд РТ в течение одного месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Советский районный суд г. Казани.

**Судья:** **Иванова И.Е.**

Мотивированное решение составлено 22 декабря 2021 года.

**Судья:** **Иванова И.Е.**