

**Р Е Ш Е Н И Е**  
**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

29 июля 2014 г. Вахитовский районный суд города Казани в составе:  
председательствующего судьи А.Р. Галиуллина,  
при секретаре [REDACTED],

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по  
исковому заявлению [REDACTED] к Муниципальному унитарному предприятию  
«[REDACTED]», о взыскании денежной компенсации за  
неиспользованный отпуск,

**УСТАНОВИЛ:**

[REDACTED] обратился в суд с иском к МУП «[REDACTED]» о  
взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск. В  
обоснование заявленных требований указано следующее. [REDACTED] был принят  
на работу в МУП «[REDACTED]» на должность машиниста-  
инструктора цеха эксплуатации. [REDACTED] уволен по собственному желанию. Из  
положенного [REDACTED] за период с 2006 г. по 2013 г. дополнительных отпусков  
общей продолжительностью 112 календарных дней им было использовано 10  
дней. Соответственно, 102 календарных дней дополнительного  
отпуска [REDACTED] к моменту прекращения трудовых отношений использовано  
не было. Руководствуясь изложенным, [REDACTED] просит суд взыскать с МУП  
«[REDACTED]» в свою пользу денежную компенсацию за  
неиспользованный отпуск в сумме [REDACTED] руб., компенсацию за  
просрочку денежной выплаты в сумме [REDACTED] руб., компенсацию морального  
вреда в сумме [REDACTED] руб.

Истец и его представитель Голубцов А.С. в судебном заседании  
исковые требования поддержали.

Представитель ответчика МУП «[REDACTED]» иск не признала.

Выслушав пояснения сторон, изучив доказательства, имеющиеся в  
материалах дела, суд приходит к следующему.

В силу ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации при  
увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все  
неиспользованные отпуска.

В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ 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.

Из материалов дела усматривается, что на основании трудового договора [REDACTED] состоял в трудовых отношениях с МУП «[REDACTED]» в должности машиниста-инструктора электропоезда отдела эксплуатации.

В соответствии с приказом работодателя от [REDACTED] трудовые отношения между сторонами прекращены по основанию п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ - расторжение трудового договора по инициативе работника.

В силу ст.120 Трудового кодекса РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 56 раздела XXXIII Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от ...№298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» машинистам электропоезда метрополитена, занятым на перевозке пассажиров на линии, ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 рабочих дней.

Поскольку согласно данной норме дополнительный отпуск машинистов электропоезда метрополитена составляет 12 рабочих дней, суд приходит к выводу о том, что данная норма противоречит ст.120 Трудового кодекса РФ и ограничивает право заявителя на использование дополнительного отпуска в полном объеме.

Часть 1 ст.423 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с Трудовым кодексом РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации,

Постановлением Верховного Совета РСФСР от [REDACTED] «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ. Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Согласно ст.166 Трудового кодекса РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем,

работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии с ч.1 ст.117 Трудового кодекса РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.2 ст.117). До настоящего времени такой акт Правительством Российской Федерации не принят. Поэтому и Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от [REDACTED] №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст.423 ТК РФ). Установлено, что из положенных ФИО1 за период с 2006г. по 2013г. 112 дней дополнительного отпуска общей продолжительностью им было использовано 10 дней.

Согласно расчетному листку за январь 2014 года с истца была удержана сумма оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска за необработанный расчетный период за 9,32 календарных дня в размере [REDACTED] руб. Следовательно, средний размер дневного заработка истца на день увольнения составлял [REDACTED] руб. При таком положении, общий размер компенсации за 102 дня неиспользованного отпуска подлежащего взысканию в пользу работника составляет [REDACTED] руб.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В силу вышеприведенных положений с МУП «[REDACTED]» в

пользу ФИО1 подлежат взысканию проценты (денежная компенсации) в размере [REDACTED] руб. = ([REDACTED] x 8, 25% /300 /100 x 74 дня).

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса 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.

Поскольку факт ущемления прав [REDACTED] как стороны трудовых отношений установлен, суд приходит к выводу об обоснованности требований заявителя о компенсации морального вреда как основанных на законе.

Размер компенсации морального вреда с учетом конкретных обстоятельств дела определяется судом в сумме равной [REDACTED] руб.

В соответствии с п.1 ст.103 ГПК РФ с МУП «[REDACTED]» подлежит взысканию государственная пошлина в доход государства в размере [REDACTED] руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-199 Гражданского процессуального кодекса РФ,

#### **РЕШИЛ:**

Иск удовлетворить.

Взыскать с Муниципального унитарного предприятия «[REDACTED]» в пользу [REDACTED] компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [REDACTED] руб., неустойку в размере [REDACTED] руб., в счет компенсации морального вреда [REDACTED] руб.

Взыскать с Муниципального унитарного предприятия «[REDACTED]» государственную пошлину в размере [REDACTED] руб.

Решение может быть обжаловано в течение месяца в Верховный суд Республики Татарстан через Вахитовский районный суд города Казани со дня принятия решения судом в окончательной форме.

**Судья**

**А.Р. Галиуллин**