

РЕШЕНИЕ
именем Российской Федерации

29 [REDACTED] 2016 года

г. Уфа

Ленинский районный суд г.Уфы Республики Башкортостан в составе:
председательствующего судьи Кочкиной И.В.,
при секретаре Ахметовой С.Ш.
с участием истца [REDACTED],
представителя ответчика ООО « [REDACTED] » - Солодкого Д.С., действующего по
доверенности от 13.04.2015г.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED]
к ООО « [REDACTED] » об обязанности вернуть трудовую книжку и взыскании
денежной суммы,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратилась в суд к ООО « [REDACTED] » о возврате трудовой книжки и взыскании денежной суммы, свои исковые требования мотивировала тем, что она работала в ООО « [REDACTED] » с 01.09.2012г. по 01.01.2015г. оператором АЗС – официально, а с 01.01.2015г. по 15.03.2015г. не официально. В ноябре месяце 2014г. она покурила на улице, тем самым нарушила технику безопасности. Это заметил один из водителей и сообщил о случавшемся в Роспотребнадзор, ее оштрафовали на 1000 рублей. Директор попросил ее написать заявление об увольнении по собственному желанию. Она заявление написала. Но поскольку у него претензий к истце не было, он предложил продолжать работать за такую же плату, но не официально. Ее работа заключалась в том, что она принимала бензин, отпускала бензин покупателям, инкассировала денежные средства. В январе месяце начались перебои с топливом, т.к. у организации не было денежных средств на его приобретение, соответственно директор не разрешал брать заработную плату, не смотря на это она ходила на работу исправно, даже случалось, что работала сутки через сутки, хотя должна работать сутки через двое. Она начала испытывать финансовые трудности, она брала из кассы 100-200 рублей, потом зарплату брала уже за минусом этих денег. Это было не часто. В марте месяце директор [REDACTED] предъявил ей претензию по этому поводу и велел написать объяснение, но какую сумму писать не сказал. В марте месяце она отработала семь суток (с 01.03.2015г. по 16.03.2015г. – сутки через сутки, однако директор не разрешил ей взять зарплату. Она сказала, что работать бесплатно не будет, на что он ответил не работай. Этот разговор состоялся утром 16.03.2015г. когда директор приехал за инкассацией. 18.03.2015г. она подала жалобу в Федеральную инспекцию по труду и занятости. Проверка проходила до 16.04.2015г. 17.04.2015г. за жалобу директор подал заявление на нее в Отдел полиции №6 Управления МВД России по г.Уфа по факту обнаружения недостачи денежных средств в размере 240 990,38 руб. после дачи объяснение пришло постановление об отказе в возбуждении уголовного дела на основании п.2ч.1 ст. 24 УК РФ. На этом директор не успокоился и подал на нее заявление в Ленинский суд на недостачу в сумме 69 774,33 руб. дело еще не рассмотрено. 27.04.2015г. она встречалась с директором и предложила ему вернуть ее трудовую книжку с соответствующей записью (увольнение по собственному желанию), он сказал, что вернет трудовую с записью прогулы по ст. 33 КЗоТ. Она поехала в пенсионный фонд чтобы взять выписку о поступлении отчислений, но их нет. Считает, что это доказывает, что директор ее уволил 01.01.2015г. Договор о материальной ответственности закончился 31.12.2014г. Другие договора на 2015г. она не подписывала. Так как у нее нет трудовой книжки, она не может устроиться на работу, образовалась задолженность перед банком.

Просит суд обязать ответчика вернуть ее трудовую книжку и взыскать с ООО «» сумму в размере 109 859,75 руб.

В порядке ст.39 ГПК РФ, истец уточнила и конкретизировала свои исковые требования: просит обязать вернуть трудовую книжку, взыскать следующие денежные суммы: заработную плату за март месяц 2015г. в сумме 6859,75 руб., компенсацию за задержку трудовой книжки за март 2015 года в размере в сумме 4500 руб. и за семь месяцев с апреля 2015 года по октябрь 2015 года в размере 63 000 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 5500 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

В судебном заседании истец искивные требования и уточненные исковые требования поддержала, просила суд удовлетворить их.

В судебном заседании представитель ответчика ООО «» - Солодкий Д.С., действующий по доверенности от 13.04.2015г. искивные требования и уточненные исковые требования не признал по основаниям изложенным в возражении. Просит в удовлетворении иска отказать. Пояснил, что есть задержка на 5 дней в направлении уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой. Сроки для предъявления требования о взыскании заработной платы пропущены истцом. Доказательств выплаты истцу заработной платы за спорный период представить не могут. Взыскание компенсации за неиспользованный отпуск на усмотрение суда просил оставить. В зале судебного заседания вернул истцу трудовую книжку, о чем истица написала расписку.

Изучив и оценив материалы гражданского дела, выслушав истца, представителя ответчика, дав оценку всем добытым по делу доказательствам как в отдельности, так и в их совокупности, суд приходит к следующему.

Трудовые отношения в Российской Федерации регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 9 Трудового кодекса РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Трудовые отношения, как это предусмотрено ст. 16 Трудового кодекса РФ, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Истец обратилась в государственную инспекцию труда в Республике Башкортостан, полагая, что ее права нарушены.

Из ответа на обращение истца от 16.04.2015г. за № усматривается, что была проведена деятельность ООО «» по кадровым вопросам, по результатам которых установлены нарушения, в том числе следующее:

■ с 15.03.2015 отсутствует на рабочем месте, трудовые отношения с нею не прекращены. Заработная плата в марте 2015г. за 8 рабочих смен, 120 часов, начислена в размере 6859,75 руб. В нарушение ст. 136 ТК РФ заработная плата не выплачена.

Согласно представленного ответчиком приказа №0000000006 от 30.10.2015г. установлено, что трудовой договор от 01.09.2012г. с работником ■ прекращен с 30.10.2015г., по которому она уволена по п.п.6 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Следовательно, в период с 15.03.2015г. по 30.10.2015г. трудовые обязанности между истцом и ответчиком имели место быть, в связи с чем данный период времени подлежит оплате ответчиком истцу и входит в период календарного года для исчисления отпуска.

В соответствии с частью 4 ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Таковую обязанность предусматривает пункт 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года №225 «О трудовых книжках».

Из материалов дела следует, что ответчик допустил в отношении истца неправомерные действия, выразившиеся в задержке выдачи трудовой книжки, которые представитель ответчика не оспаривает. В судебном заседании трудовая книжка истца была передана ей под роспись.

Задержка выдачи трудовой книжка подтверждается так же книгой учета движения трудовых книжек, в которой запись об увольнении и дате ее передачи отсутствует. (из материалов проверки инспекции по труду).

Ни работодатель (ответчик), ни истец не предоставили суду финансовые документы, в связи с чем суд делает вывод о том, что средняя заработная плата за смену (сутки) составляла 857,47 руб. (6859,75 руб. : 8 рабочих смен)

Дата увольнения как указано выше была 30.10.2015г., а письмо истцу направлено только 05.11.2015г., т.е. по прошествии 6 дней, следовательно, сумма в размере 5 144,82 руб. является компенсацией за задержку выдачи трудовой книжки (857,47 руб. x 6 дн.=5144,82 руб.)

В соответствии со ст.127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В случае увольнения работника до истечения 11 мес. выплата компенсации осуществляется по общему правилу пропорционально фактически отработанному времени, пункт 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках ,утв. НКТ СССР 30.04.1930г. №169.

Истец, предъявляя настоящие требования к работодателю о выплате компенсации за дни неиспользованного отпуска в связи с увольнением, свой расчет не привел. Данное обстоятельство ответчиком не оспаривалось, период неиспользованного отпуска исчисляется за следующий период с 01.09.2014г. по 31.08.2015г. в количестве 364 дней, оклад 5500 руб. сумма к выплате 5267,16 руб., за период с 01.09.2015г. по 30.10.2015г. в количестве 59 дней, сумма к выплате 232.84 руб. Общая сумма в возмещение компенсации неиспользованного отпуска составляет 5500 рублей.

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.

В соответствии со ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. При определении размеров компенсации морального вреда, суд принимает во внимание

степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

В суде установлено, что трудовая книжка по настоящее время находилась у работодателя ООО «», данное обстоятельство породило невозможность истцу трудоустроиться на новое место работы.

Согласно ч.ч.1, 2 ст.1101 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме. Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

При определении размера компенсации причиненных нравственных страданий суд руководствуется принципами разумности и справедливости и приоритета прав и свобод человека и гражданина. Суд учитывает и принимает во внимание фактические обстоятельства дела, а именно характер и содержание нарушений, допущенных в ходе осуществления трудовых отношений, длительность задержки трудовой книжки и считает возможным установить размер компенсации морального вреда в размере 5 000 руб.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Исходя из правил распределения обязанностей по доказыванию, истец на день рассмотрения дела по существу доказательств вынужденного прогула за 7 месяцев суду не представил. Так же истцом не предоставлен расчет требований, а ответчиком контррасчет.

Поскольку истец освобожден от уплаты госпошлины, сумма госпошлины, подлежащая уплате по данному делу в соответствии со ст.103 ГПК РФ подлежит взысканию с ответчика, не освобожденного от уплаты госпошлины, в размере 1000,18 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 12, 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования к ООО «» об обязанности вернуть трудовую книжку и взыскании денежной суммы удовлетворить частично.

Требование о взыскании заработной платы за март 2015г., компенсации морального вреда, взыскании компенсации за задержку трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск – удовлетворить.

Взыскать с ООО «» в пользу заработную плату за март 2015г. в сумме 6859,75 руб., компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки в сумме 5144,82 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 5500 руб., компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Взыскать с ООО «» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 1000,18 руб.

Остальные требования к ООО «» оставить без удовлетворения.

Требования к ООО «» о возврате трудовой книжки оставить без удовлетворения ввиду добровольного исполнения.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца в Верховный суд Республики Башкортостан суд через Ленинский районный суд г.Уфы Республики Башкортостан.

Судья



И.В. Кочкина