

КОПИЯ

Отметка об исполнении решения

Дело № 2- [REDACTED]/14

28 января 2014 года



РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дзержинский районный суд Санкт-Петербурга
в составе председательствующего судьи Князевой О.Е.,
при секретаре Шагинян Д.В.

с участием представителей истца адвоката Борзенко П.Н.,
действующего на основании ордера от 03.12.2013 года и доверенности от
02.12.2013 года сроком на 2 года и Ш [REDACTED] О.В., действующей на
основании доверенности от 24.11.2013 года сроком на 1 год

представителя ответчика адвоката Е [REDACTED] В.И., действующего на
основании ордера от 22.11.2013 года и доверенности от 22.11.2013 года
сроком до 01.03.2014 года

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
А [REDACTED] Е.В. к Индивидуальному предпринимателю
К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] о признании приказов недействительными,
признании недействительной записи в дубликate трудовой книжки,
обязании совершить действия, взыскании заработной платы, компенсацию
за задержку в выплате заработной платы, компенсацию за задержку в
выдаче трудовой книжки, компенсации морального вреда, понесенных
расходов

УСТАНОВИЛ:

Истец А [REDACTED] Е.В. обратилась в Дзержинский районный суд
Санкт – Петербурга с иском заявлением к ИП К [REDACTED] Т [REDACTED]
С [REDACTED], в ходе рассмотрения дела уточнила заявленные исковые
требования и на момент рассмотрения дела судом просит:

- признать недействительным и отменить приказ № 000004 о
прекращении трудового договора с работником, изданный Индивидуальным
предпринимателем К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] 30.10.2013 года об
увольнении А [REDACTED] Е.В. за прогул по п.п.а п.6 ч.1 ст.81
ТК РФ;

4

- признать недействительным и отменить приказ № 1-п о премировании изданный Индивидуальным предпринимателем К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] 30.04.2013 года;

- признать недействительной запись в дубликате трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] под № 2 об увольнении А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за прогул по п.п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, внесенную Индивидуальным предпринимателем К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED];

- обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] сведения о трудовом стаже на основании имеющейся выписки из ПФР;

- обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] сведения о периоде работы с 10.01.2013 года по 0.04.2013 года по срочному трудовому договору № БН от 10.01.2013 года;

- обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] запись об увольнении работника на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника), следующего содержания: «Уволена по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», дата увольнения 18.12.2013 года;

- обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED]

- предоставить в Управление Пенсионного Фонда РФ в Центральном районе Санкт – Петербурга сведения о трудовом стаже А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 18.12.2013 года; о сумме страховых взносов, исчисленных с дохода А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 18.12.2013 года;

- предоставить в Санкт – Петербургское региональное отделение ФСС Российской Федерации Филиал № 4 сведения о трудовом стаже А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 18.12.2013 года; о сумме страховых взносов, исчисленных с дохода А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 18.12.2013 года;

- доначислить и уплатить страховые взносы за А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] в Управление Пенсионного Фонда РФ в Центральном районе Санкт – Петербурга и Санкт – Петербургское региональное отделение ФСС Российской Федерации Филиал № 4 из расчета ежемесячного оклада в 32 000 рублей за период с 10.01.2013 года по 18.12.2013 года;

- доначислить, удержать и перечислить в бюджет сумму налога на доходы физических лиц с дохода А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с

10.01.2013 года по дату увольнения 18.12.2013 года из расчета ежемесячного оклада в 32 000 рублей;

- предоставить А [redacted] Е [redacted] В [redacted] справку по форме 2-НДФЛ за 2013 год с учетом начисленного облагаемого дохода с января по декабрь 2013 года, с учетом произведенных доначислений и удержаний;

- предоставить А [redacted] Е [redacted] В [redacted] справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись за весь период работы у работодателя с 10.01.2013 года по 18.12.2013 года с учетом доначисленных страховых взносов;

- взыскать с Индивидуального предпринимателя К [redacted] Т [redacted] С [redacted] в пользу А [redacted] Е [redacted] В [redacted] задолженность по заработной плате в сумме за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года в сумме 196 142 рубля 86 копеек, компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 31 134 рубля 88 копеек, компенсацию за задержку в выплате заработной платы в сумме 9 914 рублей 69 копеек, компенсацию за задержку в выдаче трудовой книжки в сумме 66 954 рубля 01 копейку, компенсацию морального вреда в сумме 100 000 рублей, расходы по составлению искового заявления в сумме 3 500 рублей и на участие в деле представителя в сумме 40 000 рублей.

В обоснование заявленных исковых требований истица указывает, что с 10.01.2013 года работала у ответчика, в период с 10.01.2013 года по 10.04.2013 года по срочному трудовому договору, с 11.04.2013 года – по бессрочному трудовому договору в должности конструктора одежды. С окладом в 32 000 рублей. Данная сумма была согласована сторонами на собеседовании. За время работы истице была выплачена заработная плата за январь. Февраль и март 2013 года, нареканий не имела, однако с апреля по октябрь 2013 года заработная плата ей не выплачивалась. 16.10.2013 года обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию, потребовала выдать заработную плату и трудовую книжку, однако денежных средств не получила, согласовала с работодателем увольнение 16.10.2013 года, и согласовала, что явится 18.10.2013 года за трудовой книжкой и расчетом. Однако ни расчет, ни трудовая книжка ей выданы не были, 01.11.2013 года было выдано уведомление об утрате трудовой книжки, просила выдать дубликат трудовой книжки, который

4

получила в ходе рассмотрения дела в суде 18.12.2013 года. Так же в ходе рассмотрения дела судом узнала, что уволена 30.10.2013 года за прогулы, с чем так же не согласна, прогулов не допускала, поскольку ею было написано заявление об увольнении по собственному желанию, которое было принято работодателем, устно достигнуто соглашение о том, что отработка не требуется. Так же не согласна с тем, что ее заработная плата составляла 8 000 рублей, поскольку сторонами было достигнуто соглашение о заработной плате в 32 000 рублей, не согласна с приказом о премировании от 30.04.2013 года, поскольку никакого премирования не было, фактически имело место выплата заработной платы. Поскольку дубликат трудовой книжки был выдан лишь 18.12.2013 года, полагает, что дата ее увольнения должна быть изменена на 18.12.2013 года. Кроме того, выданный дубликат содержал не все сведения о работе у данного работодателя, и иных работодателей, полагает, что на работодателя должна быть возложена обязанность по внесению всех записей о работе в трудовую книжку, атак же по обязанность по предоставлению полных и достоверных сведений о работе А [REDACTED] Т.С. в соответствующие органы, кроме того, должны быть произведены доплаты сумм налогов и взносов исходя из действительной заработной платы истца в 32 000 рублей. Просит так же выдать ей справки о работе и заработной платы с указанием верного периода работы, получаемого дохода и размера уплаченных налогов и взносов, в связи с чем обратилась в суд.

Истец А [REDACTED] Е.В. в назначенное судебное заседание не явилась, надлежащим образом извещена о времени и месте рассмотрения гражданского дела, об отложении рассмотрения гражданского дела не просила, в порядке ст.48 ГПК РФ ведет дело через представителей. Ранее в судебном заседании поддержала заявленные иски, просила иск удовлетворить.

Представители истца в назначенное судебное заседание явились, поддержали заявленные иски, представили письменное изложение своей позиции, которые поддержали в полном объеме, просили иск удовлетворить.

Ответчик ИП К [REDACTED] Т.С. в назначенное судебное заседание не явилась, надлежащим образом извещена о времени и месте рассмотрения гражданского дела через своего представителя, каких-либо заявлений или ходатайств суду не представила, в порядке ст.48 ГПК РФ ведет дело через представителя.

Представитель ответчика в назначенное судебное заседание явился, не признал заявленные иски, указал на то, что увольнение за прогул было совершенно законно, оснований для отмены приказов не имеется, все действия ответчиком были совершены законно и обоснованно. Не оспаривает, что истица работала с 10.01.2013 года по 10.03.2013 года на основании срочного трудового договора, с 11.04.2013 года работает на основании бессрочного трудового договора, заключенного

5

сторонами, но не подписанного истицей. Фактически заработная плата выплачивалась работнику за все отработанное время, но документы об этом отсутствуют, поскольку под различными предлогами истица откладывала подписание ведомостей на получение заработной платы. Имелась задолженность по выплате денежных средств при увольнении, которая была погашена в ходе рассмотрения дела, что не оспаривается истцом. Доказательств того, что заработная плата истца составляла 32 000 рублей и что было достигнута договоренность об этом, не представлено, фактически такая заработная плата истцу не выплачивалась. Трудовая книжка действительно была утрачена, все возможные и необходимые записи в дубликат трудовой книжки были внесены. Все действия по предоставлению отчетов в соответствующие органы совершены надлежащим образом, сведения представлены в соответствии с получаемым истцом доходами – на основании штатного расписания, как и предусмотрено условиями заключенного трудового договора. При этом, ошибочно размер должностного оклада был установлен менее размера минимальной заработной платы по Санкт – Петербургу, указанное нарушение устранено ответчиком самостоятельно, произведена доплата до установленного минимума и выплачена компенсация за несвоевременную выплату указанных сумм. Просил в удовлетворении исковых требований отказать.

По правилам ст.167 ГПК РФ суд рассматривает дело в отсутствие не явившихся лиц.

Выслушав явившихся лиц, свидетеля, исследовав материалы дела, суд полагает искивые требования обоснованными и подлежащими частичному удовлетворению, исходя из следующего.

Согласно ст.2 ТК РФ одним из принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Согласно ст.15 Трудового кодекса 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.

В соответствии со ст.16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который согласно ст.56 ТК РФ является соглашением между работодателем и работником.

В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Статья 61 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Согласно ч.1 ст.67 ТК 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. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу согласно ст.68 ТК РФ оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Не оспаривается сторонами и подтверждается материалами дела, что 10.01.2013 года между ИП К [REDACTED] Т.С. и А [REDACTED] Е.В. был заключен трудовой договор № БН (л.д.11-13). При этом, не смотря на отсутствие подписанного обеими сторонами экземпляра указанного договора, сторонами не оспаривается тот факт, что фактически сторонами было достигнуто указанное соглашение и работник был допущен до работы на условиях указанного трудового договора, в связи с чем суд полагает указанный трудовой договор фактически заключенным между сторонами.

Согласно условий трудового договора от 10.01.2013 года, работник обязуется выполнять работы по профессии (должности) конструктор одежды (п.1.1), трудовой договор заключен на определенный срок с 10.01.2013 года по 10.04.2013 года, является договором по основному месту работы (п.2.1). За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, работнику устанавливается должностной оклад в соответствии со штатным расписанием (п.5.1), премии – в соответствии с действующим положением о премировании работников по результатам деятельности (п.5.2).

Так же не оспаривается сторонами, что 11.04.2013 года между ИП К [REDACTED] Т.С. и А [REDACTED] Е.В. был заключен трудовой договор (л.д.46-48). Представленный суду трудовой договор так же не подписан сторонами, однако факт заключения указанного договора сторонами так же не оспаривается, не оспаривается тот факт, что фактически сторонами было

7

достигнуто указанное соглашение и работник был допущен до работы на условиях указанного трудового договора, в связи с чем суд полагает указанный трудовой договор фактически заключенным между сторонами.

Согласно условий трудового договора от 11.04.2013 года, работник обязуется выполнять работы по профессии (должности) конструктор одежды (п.1.1), трудовой договор заключен на неопределенный срок, является договором по основному месту работы (п.2.1). За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, работнику устанавливается должностной оклад в соответствии со штатным расписанием (п.5.1), премии – в соответствии с действующим положением о премировании работников по результатам деятельности (п.5.2).

Согласно представленного суду штатного расписания № 1 от 10.04.2013 года (л.д.51), оклад по должности конструктор одежды определен в размере 8 000 рублей.

Из представленного истцом расчетного листка за апрель 2013 года следует, что должностной оклад истца составлял 8 000 рублей (л.д.14).

В нарушении положений ст.56 ГПК РФ истцом не представлено каких-либо доказательств того, что при заключении обоих договор сторонами было достигнуто соглашение о размере заработной платы в 32 000 рублей, в связи с чем суд не находит оснований согласиться с позицией истца о том, что у ответчика возникла обязанность по выплате истице заработной платы в размере 32 000 рублей за отработанный период.

Представленные истцом сведения о заработной плате по аналогичным вакансиям у иных работодателей в виде распечатки сведений из сети Интернет (л.д.215-219) оцениваются судом по правилам ст.67 ГПК РФ, указанные сведения не отвечают требованиям относимости и допустимости доказательств. В связи с чем не могут быть приняты судом во внимание как подтверждение позиции истца о том, что при заключении трудовых договоров сторонами было достигнуто соглашение о размере заработной платы в размере 32 000 рублей.

Согласно положений ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст.133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

В соответствии с Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на 2013 года» от 17.12.2013 года в Санкт-Петербурге минимальная заработная плата с 1 января 2013 года

8

установлена в размере 8326 рублей (п.1.1). Месячная заработная плата работника, работающего на территории Санкт-Петербурга и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует настоящее Соглашение, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в пункте 1.1 настоящего Соглашения, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (п.1.3). Настоящее Соглашение вступает в силу после его подписания Сторонами, распространяется на отношения, возникшие с 1 января 2013 года, и действует до 31 декабря 2013 года (п.3.2).

В связи с изложенным, поскольку представленные суду доказательства свидетельствуют о том, что при заключении трудовых договоров сторонами был согласован размер заработной платы менее установленного для Санкт – Петербурга минимального размера заработной платы, суд полагает, что заработная плата истицы должна исчисляться из размера в 8 326 рублей.

Согласно п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора являются, в том числе, расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

Как следует из положений ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Согласно ст.84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с

формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Не оспаривается сторонами, что 16.10.2013 года А [REDACTED] Е.В. подала работодателю заявление, в котором просила уволить ее по собственному желанию (л.д.15).

Истец указывает, что сторонами было достигнуто соглашение об увольнении по собственному желанию без отработки положенного времени, с 16.10.2013 года, в связи с чем 17.10.2013 года она не вышла на работу. При этом истцом не оспаривается, что 16.10.2013 года она не была ознакомлена с приказом о своем увольнении, каких-либо документов или расчета ей выдано не было.

В связи с невыходом на работу в период с 17.10.2013 года по 30.10.2013 года были составлены акты об отсутствии на рабочем месте (л.д.82-92), приказом от 30.10.2013 года А [REDACTED] Е.В. уволена за прогул п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ (л.д.81). Доказательств ознакомления работника с приказом об увольнении суду не представлено.

Как следует из положений п.«а» ч.6 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Согласно разъяснений, данных в п.п.52, 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, с учетом обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения дел об ~~исполнении~~ дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и ~~наказании~~ доказыванию работодателем, является соблюдение им при ~~наказании~~ к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из

статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Согласно положений 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.

Каких-либо доказательств того, что до вынесения приказа об увольнении истицы за прогул от 30.10.2013 года от нее затребовались объяснения по факту допущенного дисциплинарного проступка, не представлено, не оспаривается ответчиком, что до момента вынесения приказа объяснения не отбирались.

Полученные 01.11.2013 года объяснения (л.д.80) не могут свидетельствовать о надлежащем соблюдении работодателем привлечения А [REDACTED] Е.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, в связи с чем суд приходит к выводу о том, что работодателем нарушена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности и полагает необходимым удовлетворить заявленные иски о признании приказа от 30.10.2013 года об увольнении истицы за прогул недействительным, а так же о признании недействительной записи в дубликат трудовой книжки об увольнении А [REDACTED] Е.В. 30.10.2013 года за прогул.

Полагая необходимым удовлетворить заявленные иски о признании приказа об увольнении истца недействительным, суд полагает необходимым выйти за рамки заявленных истцом исковых требований и возложить на ответчика обязанность по изданию приказа об увольнении истца.

Уведомление А [REDACTED] Е.В. о намерении расторгнуть трудовой договор было получено работодателем 16.10.2013 года, и по истечении 2-х недель должно было быть реализовано работодателем, однако сделано этого не было.

Оснований полагать, что работник не настаивает на расторжении трудового договора, у работодателя не имелось, поскольку в указанный период фактически трудовые обязанности работником не исполнялись, что не оспаривается сторонами.

В связи с изложенным суд полагает, что на работодателя ИП [REDACTED] Т.С. должна быть возложена обязанность издать приказ об увольнении А [REDACTED] Е.В. по основаниям ч.3 п.1 ст.77 ТК РФ.

Не оспаривается сторонами, что в день прекращения трудовых отношений, в нарушении положений ст.140 ТК РФ работнику не была выдана трудовая книжка и расчет при увольнении.

В соответствии с актом проверки трудовых книжек по факту наличия на 30.10.2013 года (л.д.98), по результатам ревизии в наличии не выявлена

11

трудова́я книжка А [REDACTED] Е.В., 30.10.2013 года вынесен приказ о заведении дубликата трудовой книжки А [REDACTED] Е.В. (л.д.96), телеграммой от 30.10.2013 года работник уведомлен о необходимости явиться для решения вопроса о получении трудовой книжки и расчета по заработной плате (л.д.97). В указанный день дубликат трудовой книжки и расчет по заработной плате получены не были, 05.11.2013 года А [REDACTED] Е.В. почтой направлено уведомление о необходимости явиться для получения трудовой книжки и расчета по заработной плате (л.д.100-102),

Согласно положений ст.84.1 ТК РФ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Аналогичные нормы содержатся в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года № 225.

Согласно положений п.п.35, 36 названных Правил работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами.

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

30. Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей. В таком же порядке производится изменение записи об увольнении работника (переводе на

другую постоянную работу) в случае признания увольнения (перевода) незаконным.

Поскольку из представленных суду доказательств следует, что уведомление о необходимости явиться за дубликатом утраченной трудовой книжки направлено работодателем 05.11.2013 года, с указанного момента он освобождается от ответственности за не своевременную выдачу трудовой книжки, и днем увольнения по правилам п.35 названных Правил надлежит считать 05.11.2013 года, на ИП К [REDACTED] И.С. должна быть возложена обязанность по изданию приказа об увольнении истицы по указанным основаниям с 05.11.2013 года, а так же обязанность по внесению в дубликат трудовой книжки записи об увольнении истца 05.11.2013 года по основаниям по основаниям ч.3 п.1 ст.77 ТК РФ.

В соответствии с положениями названных Правил ведения и хранения трудовых книжек:

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

32. При оформлении дубликата трудовой книжки, осуществляемом в соответствии с настоящими Правилами, в него вносятся:

а) сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами;

б) сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения работодателя, периодов работы и должностей работника.

Если документы, на основании которых вносились записи в трудовую книжку, не содержат полных сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в этих документах сведения.

Не оспаривается сторонами, что 18.12.2013 года ИП К [REDACTED] Т.С. А [REDACTED] Е.В. выдан дубликат утраченной трудовой книжки (л.д.178), которая не содержит сведений о периоде работе у работодателя с 10.01.2013 года по 10.04.2013 года, не смотря на то, что указанное обстоятельство не оспаривалось сторонами, кроме того, в указанный дубликат трудовой книжке не внесены сведения об общем трудовом стаже работника, что является нарушением названных положений Правил, в связи с чем суд приходит к выводу о том, что на работодателя должна быть возложена обязанность по внесению в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е.В. записи о работе у работодателя с 10.03.2013 года по 10.04.2013 года, а так же сведения об общем трудовом стаже на основании представленных документов.

Из представленных суду документов следует, что ИП К [REDACTED] Т.С. не были предоставлены полные сведения о работе у нее А [REDACTED] Е.В., в том числе за период работы с 10.01.2013 года по 10.04.2013 года, а так же указанный период работы не учтен при выдаче работнику необходимых документов и предоставлении сведений за период до 05.11.2013 года (л.д.37-42, 104-106, 108, 181-193, 202-214), в связи с чем суд приходит к выводу о необходимости удовлетворения заявленных требований об обязанности предоставить соответствующие сведения, доплате взносов и дополнительному удержанию и перечислению налогов за А [REDACTED] Е.В. за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года, а так же об обязанности выдать работнику соответствующие справки о работе за указанный период, в удовлетворении остальной части заявленных исковых требований отказать.

Так же А [REDACTED] Е.В. оспаривает приказ № 1-п от 30.04.2013 года о премировании А [REDACTED] Е.В. и Н [REDACTED] Е.В. (л.д.107). В обоснование заявленных требований истица указывает, что о недействительности данного приказа свидетельствует то обстоятельство, что он издан не в связи с установленной унифицированной формой, не представлено доказательств того, что у ответчика существует положение о премировании, фактически указанные денежные средства как премия выплачены не были, поскольку истице выплачивалась заработная плата в размере 32 000 рублей.

Однако, приведенные доводы не могут свидетельствовать о недействительности изданного приказа, решение вопроса о поощрении работников по правилам ст.191 ТК РФ принимается работодателем единолично. Имеющиеся нарушения в оформлении документы не свидетельствуют о его недействительности. При этом суд полагает необходимым отметить, что если истец полагает нарушенным свое право на получение начисленных ей по указанному приказу денежных средств, она не лишена возможности заявить соответствующий спор о взыскании названных денежных средств с работодателя.

Истицей заявлены исковые требования о взыскании не выплаченной заработной платы при увольнении за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года в размере 196 142 рубля 86 копеек.

Из изложенного выше следует, что оклад работника А [REDACTED] Е.В. составлял 8 326 рублей, каких-либо доказательств того, что указанные денежные средства выплачивались работнику, суду, в нарушении положений ст.56 ТК РФ, не представлено. Так же не могут быть положены в основу вывода о надлежащем исполнении работодателем своих обязанностей показания свидетеля Н [REDACTED] Е.В., допрошенной в судебном заседании, которая пояснила суду, что заработная плата и ей и А [REDACTED] Е.В. выплачивалась регулярно, однако А [REDACTED] Е.В. уклонялась от проставления подписей в ведомостях, поскольку указанное доказательство не отвечает требованиям относимости, свидетель лишен возможности знать какие именно суммы и по каким основаниям выплачивались истице.

При такой ситуации суд приходит к выводу о том, что ответчиком не представлено надлежащих доказательств выполнения своей обязанности по выплате работнику причитающейся ему заработной платы, в связи с чем заявленные исковые требования о взыскании задолженности за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года обоснованы и подлежат удовлетворению.

Размер заработной платы за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года составляет 78 300 рублей (32326 – начисленные за апрель+8326X5 – за период с мая по сентябрь +4344 (8325/23X12)– за октябрь).

При этом, ответчиком в пользу истца выплачена заработная плата за октябрь в сумме 4 173 рубля 91 копейка (л.д.73), доплачена заработная плата по 326 рублей (за вычетом подоходного налога) за период с апреля по сентябрь в сумме 1 956 рублей (л.д.199), доплачена заработная плата за октябрь и 1 день ноября 5 122 рубля 30 копеек, а всего в размере 11 252 рубля 21 копейка.

Так же ответчиком, согласно представленного ими расчета (л.д.199), произведена доплата денежных средств в счет компенсации за задержку заработной платы в сумме 326 рублей ежемесячно в общей сумме 85 рублей 89 копеек, указанная сумма так же подлежит зачету в счет выплаченной заработной платы.

Итого, за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в сумме 66 877 рублей 70 копеек (78300-11252,21), в удовлетворении заявленных исковых требований должно быть отказано.

Из представленных суду документов следует, что ответчиком произведена выплата компенсации за неиспользованный истцом отпуск в сумме 7 249 рублей 05 копеек (л.д.73, 199) за вычетом подоходного налога. Указанный расчет составлен ответчиком в соответствии с положениями действующего законодательства, исходя из оклада истца в размере 8 326 рублей, расчет указанной суммы суд полагает верным, обоснованным, в связи с чем приходит к выводу о том, что ответчиком в полном объеме исполнена обязанность по выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Истцом так же заявлены исковые требования о взыскании компенсации за задержку в выплате заработной платы.

Согласно положений 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 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.

Поскольку из изложенного выше следует, что суд пришел к выводу о том, что ответчиком не представлено доказательств надлежащего исполнения своей обязанности по выплате А [REDACTED] Е.В. заработной платы, суд полагает так же подлежащими удовлетворению требования истца о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы.

При этом, суд так же учитывает, что свою обязанность по выплате компенсации за несвоевременную выплату заработной платы в виде разницы между установленным окладом (8000 рублей) и минимальным размером заработной платы (8326 рублей) ответчик исполнил добровольно, выплатив истцу компенсацию в общей сумме 85 рублей 89 копеек (л.д.199), в связи с чем суд полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию за задержку в выплате заработной платы, исходя из суммы не выплаченной заработной платы 8 000 рублей.

При этом по правилам ст.196 ГПК РФ суд полагает взыскать указанную компенсацию исходя из суммы заявленных требований, а именно:

- за апрель 2013 года в сумме 567 рублей 60 копеек (8000 X 0,0275 % X 258);
 - за май 2013 года в сумме 499 рублей 40 копеек (8000 X 0,0275 % X 227);
 - за июнь 2013 года в сумме 433 рубля 40 копеек (8000 X 0,0275 % X 197);
 - за июль 2013 года в сумме 365 рублей 20 копеек (8000 X 0,0275 % X 166);
 - за август 2013 года в сумме 297 рублей (8000 X 0,0275 % X 135);
 - за сентябрь 2013 года в сумме 231 рубль (8000 X 0,0275 % X 105);
 - за октябрь 2013 года в сумме 140 рублей 80 копеек (8000 X 0,0275 % X 64);
 - за ноябрь 2013 года в сумме 48 рублей 40 копеек (8000 X 0,0275 % X 22);
 - за декабрь 2013 года в сумме 8 рублей 80 копеек (8000 X 0,0275 % X 4),
- а всего в сумме 2 591 рубль 60 копеек, в удовлетворении остальной части заявленных исковых требований отказать.

Согласно положений ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате, в том числе, задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Обязанность возместить работнику материальный ущерб может быть возложена на работодателя только в случае, если данные обстоятельства препятствовали работнику поступлению на новую работу.

В подтверждении своей позиции о том, что своевременная невыдача трудовой книжки препятствовала трудоустройству, истец представила справки от потенциальных работодателей (л.д.167, 168, 179), согласно которых препятствием в трудоустройстве истицы явилось отсутствие у нее трудовой книжки, подтверждающий ее трудовой стаж.

Оснований не доверять представленным доказательствам суд не усматривает, доказательств иного суду не представлено.

В связи с изложенным суд приходит к выводу о том, что допущенное ответчиком нарушение прав истца явилось препятствием для реализации ее права на труд, и полагает заявленные исковые требования о взыскании компенсации за задержку в выдаче трудовой книжки и дубликата трудовой книжки обоснованным и подлежащими удовлетворению.

При этом, суд учитывает, что уведомление о необходимости явиться за получением дубликата трудовой книжки направлено истцом в адрес ответчика 05.11.2013 года, в связи с чем указанная компенсация должна быть взыскана с ответчика за период с 17.10.2013 года (следующий рабочий день после окончания работы) по 05.11.2013 года – 14 рабочих дней.

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

Зарботная плата истицы составляла 8 326 рублей ежемесячно, за период работы у данного работодателя по трудовому договору от 11.04.2013 года истцом должна была быть получена заработная плата в сумме 79 748 рублей ($32326+8326 \times 5+5792$) ($8326/23 \times 16$) за 137 рабочих дней в указанном периоде, среднедневной заработок истца составляет 582 рубля 10 копеек ($79748/137$).

На основании изложенного суд приходит к выводу, что подлежит взысканию с ответчика в пользу истца компенсация за задержку выдачи трудовой книжки, из расчета, с учетом периода задержки, среднедневного заработка истца в размере 8 149 рублей 40 копеек ($582,1 \times 14$), в удовлетворении остальной части заявленных требований суд полагает необходимым отказать.

Согласно положений 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 случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Из изложенного выше следует, что суд пришел к выводу о нарушении ответчиком трудовых прав истца, в связи с чем заявленные исковые требования о взыскании компенсации морального вреда обоснованы и подлежат удовлетворению, учитывает характер сложившихся правоотношений между сторонами, степень допущенных нарушений, и полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации причиненного морального вреда 10 000 рублей, полагая заявленный раз 100 000 рублей значительно завышенным и не отвечающим последствиям допущенных нарушений.

Согласно ч.1 ст.100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Согласно положений 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, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Истец просит взыскать расходы, понесенные ею в связи с оплатой услуг представителя в сумме 40 000 рублей и расходы по составлению искового заявления в сумме 3 500 рублей (л.д.24).

При этом, каких-либо доказательств, позволяющих сделать вывод о том, что расходы по составлению искового заявления в сумме 3 500 рублей были понесены истцом в связи с рассмотрением настоящего гражданского дела, суду не представлено, из представленной суду квитанции не представляется возможным сделать вывод о том, какие именно исковое заявление было составлено, в связи с чем отсутствуют основания для утверждения о том, что названные расходы понесены в связи с рассмотрением настоящего гражданского дела, суд полагает необходимым в удовлетворении требований в указанной части отказать.

При этом, из представленных документов усматривается, что расходы по оплате услуг представителя в сумме 40 000 рублей понесены истцом в связи с рассматриваемым гражданским делом, поскольку из изложенного выше следует, что суд пришел к выводу о необходимости удовлетворения заявленных исковых требований, требование о взыскании понесенных расходов так же подлежит удовлетворению.

При этом, при определении размера суммы расходов, подлежащий взысканию, суд руководствуется требованиями разумности, учитывает длительность рассмотрения дела судом, его сложность и количество временных и трудовых затрат ответчика, в связи с чем полагает необходимым взыскать расходы в сумме 20 000 рублей, поскольку полагает заявленный ответчиком размер 40 000 рублей значительно завышенным.

По правилам ст.103 ГПК РФ с ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 2 733 рубля 72 копейки (2 533 рубля 72 копейки по требованиям материального характера + 200 рублей по нематериальным требованиям).

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

РЕШИЛ:

18

Признать недействительным приказ № 000004 о прекращении трудового договора с работником, изданный Индивидуальным предпринимателем К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] 30.10.2013 года об увольнении А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за прогул по п.п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Признать недействительной запись в дубликате трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] под № 2 об увольнении А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за прогул по п.п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] издать приказ о прекращении трудового договора с работником А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] об увольнении на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] запись об увольнении работника на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) 05 ноября 2013 года.

Обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] запись о работе в период с 10.01.2013 года по 10.04.2013 года.

Обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] внести в дубликат трудовой книжки А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами; сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Обязать Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED]:

- предоставить в Управление Пенсионного Фонда РФ в Центральном районе Санкт – Петербурга сведения о трудовом стаже А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 05.11.2013 года; о сумме страховых взносов, исчисленных с дохода А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 05.11.2013 года;

- предоставить в Санкт – Петербургское региональное отделение ФСС Российской Федерации Филиал № 4 сведения о трудовом стаже А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 05.11.2013 года; о сумме страховых взносов, исчисленных с дохода А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 31.03.2013 года и с 01.10.2013 года по 05.11.2013 года;

- доначислить и уплатить страховые взносы за А [REDACTED] Е [REDACTED] В [REDACTED] в Управление Пенсионного Фонда РФ в Центральном районе Санкт – Петербурга и Санкт – Петербургское региональное отделение ФСС

28 13
Российской Федерации Филиал № 4 из расчета ежемесячного оклада в 8 000 рублей за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года;

- доначислить, удержать и перечислить в бюджет сумму налога на доходы физических лиц с дохода А [REDACTED] Б [REDACTED] В [REDACTED] за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года из расчета ежемесячного оклада в 8 000 рублей;

- предоставить А [REDACTED] Б [REDACTED] В [REDACTED] справку по форме 2-НДФЛ за 2013 год с учетом произведенных доначислений и удержаний;

- предоставить А [REDACTED] Б [REDACTED] В [REDACTED] справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись за весь период работы у работодателя с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года с учетом доначисленных страховых взносов.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] в пользу А [REDACTED] Б [REDACTED] В [REDACTED] задолженность по заработной плате за период с 01.04.2013 года по 16.10.2013 года в сумме 67 049 рублей 79 копеек, компенсация за задержку в выдаче трудовой книжки в сумме 8 149 рублей 40 копеек, пени за задержку в выплате заработной платы в сумме 2 591 рубль 60 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей, расходы на участие в деле представителя в сумме 20 000 рублей, а всего взыскать 107 566 (сто семь тысяч пятьсот шестьдесят шесть) рублей 66 копеек.

В удовлетворении остальной части заявленных исковых требований А [REDACTED] Б [REDACTED] В [REDACTED] – отказать.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя К [REDACTED] Т [REDACTED] С [REDACTED] государственную пошлину в доход государства в сумме 2 733 рубля 72 рубля.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца ~~через~~ суд, его постановивший.

Судья: [REDACTED]

Решение суда изготовлено в окончательной форме 07.02.2014 года





Решение суда вынесено в окончательной форме 12.01.2013 года. Суд в течение месяца со дня вынесения постановления. Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца со дня вынесения постановления.

Судебная коллегия по гражданским делам рассмотрела дело по иску [Имя] к [Имя] о взыскании [сумма] рублей. Суд удовлетворил иск в полном объеме. Суд постановил: взыскать с [Имя] в пользу [Имя] сумму [сумма] рублей, включая проценты за пользование деньгами. Суд также постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей.

В удовлетворении остальной части заявленных исковых требований [Имя] отказано. Суд постановил: взыскать с [Имя] в пользу [Имя] сумму [сумма] рублей, включая проценты за пользование деньгами. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей.

Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца со дня вынесения постановления.



Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей. Суд постановил: возложить на [Имя] расходы по оплате государственной пошлины в размере [сумма] рублей.

Дело № 2[REDACTED]/14

17 марта 2014 года

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

Дзержинский районный суд Санкт – Петербурга
в составе председательствующего судьи Князевой О.Е.,
при секретаре Шагинян Д.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по
делу № 2[REDACTED]/14 к Индивидуальному предпринимателю
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] о признании приказов недействительными,
признании недействительной записи в дубликate трудовой книжки,
обязании совершить действия, взыскании заработной платы, компенсацию
за задержку в выплате заработной платы, компенсацию за задержку в
выдаче трудовой книжки, компенсации морального вреда, понесенных
расходов

У С Т А Н О В И Л:

Решением Дзержинского районного суда от 28.01.2014 года по
гражданскому делу №2[REDACTED]/14 частично удовлетворены указанные иски
[REDACTED] А [REDACTED] Е.В.

В указанном решении, в его мотивировочной и в резолютивной частях
допущены явные описки и арифметические ошибки, а именно:

- на странице 14 решения в 5 абзаце вместо верного «67 049 рублей 79
копеек (78300-11252,21)» ошибочной указано «66 877 рублей 70 копеек
(78300-11252,21)»;

- на странице 18 в 10 абзаце, странице 19 в 1 абзаце вместо верного
«из расчета ежемесячного оклада в 8 326 рублей за период с 10.01.2013 года
по 05.11.2013 года» ошибочной указано «из расчета ежемесячного оклада в
5 000 рублей за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года»;

- на странице 19 в 4 абзаце вместо правильного «а всего взыскать
107 750 (сто семь тысяч семьсот девяносто) рублей 79 копеек» ошибочно
указано «а всего взыскать 107 566 (сто семь тысяч пятьсот шестьдесят
шесть) рублей 66 копеек».

В соответствии с ч.2 ст.200 ГПК РФ суд может по своей инициативе
или по заявлению лиц, участвующих в деле, исправить допущенные в
решении суда описки или явные арифметические ошибки.

Из текста указанного решения и материалов дела следует, что суд
пришел к необходимости исчисления заработной платы истца из размера
8 326 рублей, в остальной части – допущены арифметические ошибки,
которые не являют на сущность рассмотренного спора, однако подлежит
исправлению.

На основании изложенного, руководствуясь ст.200 ГПК РФ, суд

ОПРЕДЕЛИЛ:

Исправить опiski, допущенную в мотивировочной и резолютивной частях решения Дзержинского районного суда Санкт – Петербурга от 28.01.2014 года по гражданскому делу № 2-███/14 по иску А.███ В.███ к И.███ предпринимателю К.███ Т.███ С.███ о признании приказов недействительными, признании недействительной записи в дубликate трудовой книжки, обязанности совершить действия, взыскании заработной платы, компенсацию за задержку в выплате заработной платы, компенсацию за задержку в выдаче трудовой книжки, компенсации морального вреда, понесенных расходов, указав:

- на странице 14 решения в 5 абзаце верное «67 049 рублей 79 копеек (78300-11252,21)» вместо ошибочно указанного «66 877 рублей 70 копеек (78300-11252,21)»;

- на странице 18 в 10 абзаце, странице 19 в 1 абзаце верное «из расчета ежемесячного оклада в 8 326 рублей за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года» вместо ошибочно указанного «из расчета ежемесячного оклада в 8 000 рублей за период с 10.01.2013 года по 05.11.2013 года»;

- на странице 19 в 4 абзаце правильное «а всего взыскать 107 790 (сто семь тысяч семьсот девяносто) рублей 79 копеек» вместо ошибочно указанного «а всего взыскать 107 566 (сто семь тысяч пятьсот шестьдесят шесть) рублей 66 копеек».

Определение может быть обжаловано в Санкт – Петербургский городской суд в течение 15 дней через суд, его постановивший.

Судья




*На 26.03.2014 не вошло
в законную силу*

ОПРЕДЕЛЕНИЕ
вступило в законную силу
20.03.2014 г.
Секретарь: 



Ошито и пронумеровано
100
Секретарь: 