<http://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/51511250>

Решение

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

18 июня 2020 года Свердловский районный суд \*\*\*

в составе председательствующего судьи Новоселецкой Е.И.,

при секретаре Федунь А.И.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело \*\*\* по иску Болбатовского Д.Е. к Обществу с ограниченной ответственностью «БестОйл» о признании увольнения незаконным, признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Болбатовский Д.Е. обратился в суд с иском к ООО «БестОйл» о признании увольнения незаконным, признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. В качестве оснований иска указано, что \*\*\* между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор \*\*\*, согласно которому истец принят на работу на должность руководителя направления «Motul».

Одновременно с подписанием трудового договора и приказа о приеме на работу работодатель сообщил, что условием для принятия на работу является подписанное заявление об увольнении по собственному желанию, без проставления даты увольнения.

\*\*\* ООО «ТекЛюб» (официальный дистрибьютор моторных масел «Motul») в связи с невыполнением ООО «БестОйл» условий договора, расторг договор дистрибуции в одностороннем порядке.

После продажи товарных остатков масел руководитель попросил истца уволиться по соглашению сторон.

Также были уволены работники отдела продаж Черкасова С. и Хоавило Н.

Основанием для увольнения явилось заявление, которое было написано при устройстве на работу в \*\*\*. Работодатель при увольнении проставил дату увольнения по собственной инициативе.

Фактически ответчик произвел увольнение в связи с сокращением штата.

Основанием увольнения было прекращение договора между ответчиком и ООО «ТекЛюб». После его расторжения у ответчика отпала необходимость в содержании штата работников.

При увольнении ответчик не произвел окончательный расчет с истцом.

В ООО «БестОйл» заработную плату получают официально лишь в части минимального размера оплаты труда, а оставшуюся часть заработной платы – наличными денежными средствами.

Подтверждением выплаты заработной платы в большем размере являются справки выданные в АО «Россельхозбанк» и Банк ВТБ, где средняя заработная плата истца составляет за 6 месяцев \*\*\* 90125 рублей, а заработная плата за 1 год до \*\*\* - 78409 рублей.

При увольнении ответчиком истцу была выплачена заработная плата в размере 17304 рубля, а также компенсация за неиспользованный отпуск в размере 1970 рублей.

Указанные расчет был произведен без учета фактического размера заработной платы.

В связи с чем, с учетом уточненных исковых требований истец просит незаконным увольнение Болбатовского Д.Е. по статье ст. 80 ТК РФ (по собственному желанию).

Признать незаконным приказ о расторжении трудового договора \*\*\* от \*\*\*.

Обязать ООО «БестОйл» изменить формулировку увольнения на увольнение по сокращению численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «БестОйл» в пользу Болбатовского Д.Е. задолженность по заработной плате в размере 217923,75 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 105177,75 рублей, компенсацию морального вреда 150000 рублей.

В судебном заседании истец Болбатовский Д.Н. и его представитель Афанасьев В.Д. исковые требования поддержали, по существу дали аналогичные пояснения.

Представитель ответчика ООО «БестОйл» Абрамова Я.Н., действующая на основании доверенности, исковые требования не признала, представила суду отзыв на исковое заявление, указав, что \*\*\* между ООО «БестОйл» и Болбатовским Д.Е. заключен трудовой договор \*\*\*, согласно которому Болбатовский Д.Е. принят на работу в соответствии со штатным расписанием в должность Руководителя направления «Motul»

\*\*\* между ООО «ТекЛюб» и ООО «БестОйл» заключено генеральное соглашение о дистрибуции № \*\*\*, соглашение заключено сроком на 3 года. Уведомлением от \*\*\* с \*\*\* генеральное соглашение о дистрибуции расторгнуто по причине не приобретения дистрибутором ООО «БестОйл» минимального объема продукции.

Данное обстоятельство произошло по вине руководителя направления «Motul» - Болбатовского Д.Е.

Ввиду того, что на складе ООО «БестОйл» после расторжения договора о дистрибуции находилась продукция Motul Болбатовскому Д.Е. было предложено далее либо реализовать, либо передать данный товар в ООО «ТекЛюб» в соответствии с условиями договора о дистрибуции № \*\*\*. С \*\*\* действий Болбатовским Д.Е. не произведено и на момент его увольнения остатков товара сохранилось на сумму 4961000 рублей.

\*\*\* от Болбатовского Д.Е. поступило заявление об увольнении по собственному желанию, мотивируя данное решение тем, что не справился с должностными обязанностями, не смог реализовать и передать в ООО «ТекЛюб» остатки продукции Motul.

Приказом \*\*\* от \*\*\* с Боблатовским Д.Е. расторгнут трудовой договор по инициативе работника п. 3 ч. 1 ст. 77 ГК РФ с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск в количестве 12 дней.

Сокращения штата в ООО «БестОйл» не было и не предвидится, что подтверждается штатными расписаниями.

Приказом \*\*\* от \*\*\* «Об утверждении изменений в штатное расписание ООО «БестОйл» в связи с оптимизацией структуры организации принято решение исключить с \*\*\* из штатного расписания должности: руководителя направления Motul, супервайзера отдела продаж Motul, менеджер отдела В2С направления Motul.

Согласно дополнительного соглашения от \*\*\* к трудовому договору \*\*\* Болбатовскому Д.Е. установлена заработная плата в раме 19.520 рублей в месяц, дополнительным соглашением от \*\*\* к трудовому договору установлена заработная плата в размере 19680 рублей. С данными условиями истец был ознакомлен. Утверждение о наличии «черной» заработной платы голословно.

В связи с чем, просит в удовлетворении исковых требований отказать.

Выслушав ли, участвующих в деле, допросив свидетелей, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

Согласно 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.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Как установлено в судебном заседании \*\*\* между истцом и ответчиком заключен трудовой договор \*\*\*, в соответствии с которым Болбатовский Д.Е. принят на должность Руководителя направления Motul с \*\*\*. Трудовой договор заключен на неопределенный срок. П. 5.1.1. трудового договора работнику установлена заработная плата в размере 16880 рублей в месяц, в том числе: должностной оклад – 10550 рублей, районный коэффициент 3165 рублей (30%), процентная надбавка 3165 рублей (30%). Дополнительным соглашением к трудовому договору от \*\*\* заработная плата установлена в размере 19520 рублей в месяц, дополнительным соглашением к трудовому договору от \*\*\* заработная плата установлена в размере 19680 рублей.

На основании заявления Болбатовского от \*\*\* об увольнении по собственному желанию, издан приказ \*\*\* от \*\*\* о прекращении трудового договора от \*\*\* \*\*\* и увольнении Болбатовского Д.Е. \*\*\* по п. 3 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовая книжка получена Болбатовским Д.Е. \*\*\*, что подтверждается его подписью в журнале выдачи трудовых книжек.

\*\*\* между ООО «ТекЛюб» и ООО «БейстОйл» заключено генеральное соглашение о дистрибуции № \*\*\*.

\*\*\* в адрес ответчика от ООО «ТекЛюб» поступило уведомление о расторжении договора дистрибуции № \*\*\* от \*\*\* по причине не приобретения дистрибутором минимального объема Продукции, указанной в п. 2.1. стратегического плана на развития бизнеса.

Как пояснил представитель ответчика в судебном заседании договор дистрибуции с ООО «ТекЛюб» был расторгнут, в том числе по вине Болбатовского Д.Е., который являлся руководителем направления Motul и не обеспечил выполнение условий договора дистрибуции. После расторжения договора дистрибуции в ООО «БейстОйл» закрылось направление Motul и сотрудникам работавшим на данном направлении было предложено перейти на другие должности, от чего они отказались. На протяжении нескольких месяцев сотрудники занимались реализацией оставшейся продукции, а затем подали заявление об увольнении по собственному желанию.

Как следует из представленных штатных расписаний ООО «БестОйл» за период с \*\*\* по \*\*\* в штатном расписании содержатся должности: руководитель направления Motul, супервайзер отдела продаж Motul, менеджер отдела В2С Motul. В штатном расписки утвержденном \*\*\* указанные должности отсутствуют.

Приказом \*\*\* от \*\*\* «Об утверждении изменений в штанное расписание ООО «БестОйл» в связи с оптимизацией структуры организации утверждены изменения в штатное расписание. Исключены с \*\*\* из штатного расписания должности: руководитель направления Motul, супервайзер отдела продаж Motul, менеджер отдела В2С Motul.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля Хоавило Н.И. пояснил, что работал в ООО «БестОйл» с Болбатовским Д.Е., под его руководством.

При приеме на работу свидетель одновременно с заявлением о приеме на работу писал заявление об увольнении по собственному желанию, без указания даты.

В организации должно было быть сокращение в связи с чем, свидетелю предлагали другую должность, от которой последний отказался, в связи с чем, его уволили по собственному желанию на основании заявления которое свидетель прислал при приеме на работу.

Заработная плата в компании состояла из двух частей: 18000 рублей официально переводили на карту, остальную часть выдавали в кассе под роспись.

При увольнении Болбатовского Д.Е. свидетель не присутствовал.

При увольнении расчет был произведен исходя из заработной платы, которую платили официально.

Свидетель Синьков Д.Ю. пояснил, что работал в компании «Сибтрейдсервис», которая входит в группу компаний «Автобизнес» в должности торгового менеджера. В период с \*\*\* работали вместе с Болбатовским Д.Е.

При приеме на работу свидетель одновременно с заявлением о приеме на работу писал заявление об увольнении по собственному желанию, без указания даты.

Впоследствии свидетель уволился по собственному желанию, при увольнении он писал повторное заявление. Заработную платы к компании выплачивали два раза в месяц переводом на карту и один раз в месяц наличными в кассе предприятия.

В силу разъяснений, данный в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от \*\*\* N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" согласно ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и оснований увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В соответствии со ст. 77, 80 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Доводы иска о том, что подача заявления об увольнении по собственному желанию послужившего основанием для увольнения истца по ч.1 ст. 80 ТК РФ не было его добровольным волеизъявлением, а подача такого заявления об увольнении была условием принятия его на работу, а также тот факт, что заявление об увольнении было написано одновременно с заявлением о принятии на работу без указания даты увольнения нашли свое полное подтверждение в судебном заседании.

Так из показаний свидетелей Хоавило Н.И. и Синькова Д.Ю. следует, что отобрание у работников заявления об увольнении по собственному желанию при принятии на работу была обычной практикой в данной организации. Они знают об этом, поскольку при принятии на работу у них тоже отобрали аналогичные заявления об увольнении по собственному желанию.

У суда нет оснований не доверять данным показаниями свидетелей и они полностью подтверждают доводы иска о порочной практике условий приема на работу работников с одновременной подачей заявления о принятии на работу и об увольнении существующей у данного работодателя.

Таким образом, поданное истцом заявление об увольнении якобы от \*\*\* послужившее основанием для расторжения с ним трудового договора по приказу \*\*\* от \*\*\* полностью противоречит требованиям ст. 77, 78 ТК РФ, поскольку не было добровольным волеизъявлением работника на расторжение трудового договора с работодателем.

Кроме вышеуказанных показаний свидетелей доводы иска в этой части подтверждается также заключением почерковедческой экспертизы, назначенной по ходатайству истца, из которого следует, что рукописная цифровая запись «\*\*\*» от имени Болбатовского Д.Е., расположенная в заявлении на имя директора Наумова АН. Об увольнении по собственному желанию от \*\*\*, выполнена, вероятно, не Болбатовским Д.Е., а другим лицом с подражанием его подписи подписному почерку.

Решить вопрос: «Кем Болбатовским Д.Е. либо иным лицом выполнена подпись от имени Болбатовского Д.Е., расположенная в приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) \*\*\* от \*\*\*, в строке «С приказом (распоряжением) работник ознакомлен \_\_\_» не представляется возможным.

Экспертом не даны ответы на вопросы о времени нанесения подписи от имени Болбатовского Д.Е. и по вопросу о соответствии времени нанесения данной подписи датировке заявления Болбатовского Д.Е. об увольнении от \*\*\*, а также по вопросу о времени нанесения текста и даты \*\*\*» в указанном заявлении и по вопросу о соответствии времени нанесения указанных реквизитов (текста и даты) датировке заявления в связи с запросом ответчика производить вырезки штрихов исследуемых документов.

В силу ч. 3 ст. 79 ГПК РФ при уклонении стороны от участия в экспертизе, непредставлении экспертам необходимых материалов и документов для исследования и в иных случаях, если по обстоятельствам дела и без участия этой стороны экспертизу провести невозможно, суд в зависимости от того, какая сторона уклоняется от экспертизы, а также какое для нее она имеет значение, вправе признать факт, для выяснения которого экспертиза была назначена, установленным или опровергнутым.

Поскольку данная экспертиза была назначена для определения даты составления заявления истца об увольнении с работы, однако, экспертиза в этой части не была проведена в связи с тем, что ответчик отказался от необходимых для ее проведения процедур, то суд в соответствии с вышеуказанным п. 3 ст. 79 ГПК РФ признает установленным тот факт, что дата составления заявления об увольнении от \*\*\* не соответствует фактической дате составления самого заявления.

Таким образом, в судебном заседании установлено, что увольнение истца было проведено с нарушением требований ст. 77,78 ТК РФ то есть является незаконным.

В силу ст. п. 5 ст. 394 ТК В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В силу разъяснений, которые даны в п. 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от \*\*\* N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

По смыслу вышеуказанных правовых норм и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации обязанность суда по изменению формулировки основания увольнения наступает в случае, если при рассмотрении дела будет установлено, что работодатель в приказе об увольнении указал неправильную или не соответствующую закону формулировку причины увольнения. Формулировка основания увольнения изменяется исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Как установлено в судебном заседании поводом для увольнения истца послужило существенное сокращение объема работ у работодателя в связи с расторжением в одностороннем порядке договора дистрибуции № \*\*\* от \*\*\*, в связи с чем, истцу и другим работникам данного направления было предложено перейти на другую работу, однако истец и в том числе другие работники отказались от перехода на другую работу и все их должности были исключены из штатного расписания.

Таим образом, имеются все признаки наличия оснований для сокращения штатов у данного работодателя. Поскольку работодатель не имел возможности обеспечить истца работой по своей должности и он отказался от перехода на другую работу. В этом случае в силу п. 2 ст. 81 ТК РФ истец мог быть уволен по сокращению численности штата работников.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу, что требования Болбатовского Д.Е. об изменении формулировки увольнения на увольнение по сокращению штата сотрудников подлежат удовлетворению.

Разрешая требования Болбатовского Д.Е. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск суд приходит к следующему.

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Статьей 22 ТК РФ установлена обязанность работодателя 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 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а также режим рабочего времени и времени отдыха.

Трудовым договором \*\*\* от \*\*\*, заключенным с Болбатовским Д.Е., последнему установлена заработная плата в размере 16880 рублей в месяц, в том числе: должностной оклад в размере 10550 рублей, районный коэффициент 3165 рублей – 30%, процентная надбавка 3165 рублей - 30%.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от \*\*\* Болбатовскому Д.Е. установлена заработная плата в размере 19520 рублей в месяц, дополнительным соглашением от \*\*\* установлена заработная плата в размере 19680 рублей в месяц.

Как пояснил истец в судебном заседании фактически заработная плата состояла из двух частей: одна часть в размере, уставленном трудовым договором выплачивалась два раза в месяц, путем зачисления на банковскую карту, а вторая «неофициальная часть» выплачивалась в конце месяца наличными денежными средствами, за получение которой, истец расписывался в ведомости. В подтверждение своих доводов истцом представлены справки, выданные для получения кредита в банк ВТБ от \*\*\* и в АО «Россельхозбанк» от \*\*\* из которых следует, что среднемесячный размер заработной платы истца составляет 78409 рублей.

Допрошенные в судебном заседании свидетели Хоавило Н.И. и Синьков Д.Ю. пояснили, что заработную плату в организации выплачивали путем зачисления на банковскую карту, а также путем выдачи наличными в кассе. При увольнении расчет со свидетелями был произведен исходя из размера заработной платы определенной трудовым договором.

Оценивая вышеуказанные доказательства суд приходит к выводу, что доводы истца о том, что размер его заработной платы составлял более 70000 рублей не обоснованы, свидетельские показания в данной части также являются недопустимым доказательством по данному делу в соответствии со ст. 60 ГПК РФ и ст. 72 ТК РФ.

Как следует из представленной справки о доходах и суммах налога физического лица на 2019 год размер дохода Боблатовского Д.Е. за период с \*\*\* по \*\*\* составил 106183 61 рубля.

Согласно справки \*\*\* от \*\*\* сумма заработной платы Болбатовского Д.Е. за 2017 года составила 191936,12 рублей, за \*\*\* год – 222492,12 рублей, за \*\*\* год – 106183,61 рубля.

Также ответчиком суду представлены платежные документы, подтверждающие оплату страховых взносов, в том числе за истца, расчет которых произведен исходя из заработной платы, установленной трудовым договором.

Судом не могут быть приняты во внимание утверждения истца о том, что ему была установлена иная заработная плата, из которой одна часть официальная, а другая - "черная", поскольку указанные доводы не основаны на нормах законодательства, регулирующего спорные правоотношения и не являются правовым основанием для взыскания с ответчика "черной" заработной платы, которая не оговорена ни условиями трудового договора, ни какими-либо иными соглашениями между истцом и ответчиком.

При таких обстоятельствах исковые требования о взыскании с ответчика "черной" заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск удовлетворению не подлежат.

В силу ст. 140 ТК 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.

Часть 1 ст. 178 ТК РФ предусматривает, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Из буквального смысла приведенных норм следует, что каждому работнику, увольняемому по названным в ней основаниям, наряду с оплатой труда (расчетом при увольнении) гарантируется получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

По своей правовой природе выходное пособие, как и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, является гарантийной выплатой, предоставление которой связано с прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках определения стратегии экономической деятельности, либо в случае ликвидации организации. Закрепление этой гарантии на законодательном уровне обусловлено стремлением государства смягчить неблагоприятные последствия увольнения в связи с обстоятельствами, препятствующими сохранению трудовых отношений и не зависящими от волеизъявления работника либо его виновного поведения. Ее целевым назначением является обеспечение уволенному работнику на период трудоустройства материальной поддержки, сопоставимой с тем заработком, который он получал в период трудовой деятельности.

В отличие от заработной платы, которая зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ) и выплачивается состоящему в трудовых отношениях работнику за отработанный период, размер выходного пособия определяется исключительно на основе исчисленного в установленном порядке среднего месячного заработка, не является оплатой какого-либо периода (прошедшего или будущего) и выплачивается работнику при увольнении. Размер данной выплаты зависит от ранее полученных работником в качестве оплаты его труда денежных сумм; она призвана обеспечить уволенному лицу средства к существованию в размере не меньшем, чем средний месячный заработок, исчисленный исходя из его заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.

Поскольку судом удовлетворены исковые требования Болбатовского Д.Е. об изменении формулировки увольнения на увольнение по сокращению численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию выходное пособие в соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ в размере 37836,33 рублей.

При этом суд не входит в обсуждение взыскания соответствующих налогов, поскольку согласно ст. 57 Конституции РФ каждый обязан платить законно установленный налоги и сборы, и данный вопрос не является предметом настоящего спора.

Рассматривая требование истца о компенсации морального вреда, суд полагает данное требование подлежащим удовлетворению, поскольку в соответствии с ч. 1 ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме, определяемой 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 (ч. 2 ст. 237 ТК РФ).

Как следует из разъяснений, изложенных в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от \*\*\* N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В ходе судебного разбирательства был установлен факт нарушения трудовых прав, предусмотренных трудовым законодательством со стороны работодателя в отношении Болбатовского Д.Е.

Определяя размер компенсации морального вреда, суд учитывает характер причиненных истцу нравственных страданий, степень вины ответчика.

При определении размера возмещения морального вреда, суд учитывает требования соразмерности причиненного морального вреда и меры ответственности ответчика за этот вред, требования справедливости судебного решения и разумность возмещения вреда, и полагает правильным удовлетворить требования истца в этой части в размере 3 000 рублей.

В ходе рассмотрения дела представителем ответчика заявлено ходатайство о пропуске истцом срока исковой давности на обращение с указанным иском, поскольку приказ об увольнении истца издан \*\*\*, трудовую книжку истец также получил \*\*\*, тогда как с иском в суд обратился лишь \*\*\*.

Разрешая ходатайство представителя ответчика о применении срока исковой давности, суд приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В соответствии со ст. 199 ГК РФ требование о защите нарушенного права принимается к рассмотрению судом независимо от истечения срока исковой давности.

Исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения.

Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно ст. 200 ГК РФ, если законом не установлено иное, течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права.

Как следует из материалов дела приказ об увольнении истца издан \*\*\*, трудовая книжка выдана истцу \*\*\*, что подтверждается его подписью в журнале выдачи трудовых книжек.

Исковое заявление Болбатовского Д.Е. поступило в суд почтой \*\*\*, как следует из почтового штампа на конверте исковое заявление поступило в почтовое отделение в \*\*\* \*\*\*, при этом на почтовое отделение в \*\*\* письмо поступило \*\*\*.

Таким образом, исковое заявление Болбатовского Д.Е. направлено в суд \*\*\*, то есть в пределах установленного законом срока исковой давности.

При таких обстоятельствах срок исковой давности для обращения с данным иском в суд истцом Болбатовским Д.Е. не пропущен.

Согласно 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.

В силу ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся: суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам; расходы на оплату услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации; расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд; расходы на оплату услуг представителей; расходы на производство осмотра на месте; компенсация за фактическую потерю времени в соответствии со статьей 99 настоящего Кодекса; связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами; другие признанные судом необходимыми расходы.

Определением суда от \*\*\* была назначена судебная почерковедческая экспертиза, расходы на проведение которой были возложены на Болбатовского Д.Е. проведение экспертизы поручено ФБУ Иркутская ЛСЭ Минюста России.

Стоимость проведения указанной экспертизы в соответствии со счетом от \*\*\* \*\*\* составила 15 200 рублей, до окончания рассмотрения дела экспертиза истцом Болбатовским Д.Е. не оплачена.

Поскольку решением суда исковые требования Болбатовского Д.Е. в части признания увольнения незаконным и изменении формулировки увольнения удовлетворены, с ответчика ООО «БестОйл» пользу ФБУ «Иркутская лаборатория судебной экспертизы» подлежат взысканию расходы на проведение судебной экспертизы в размере 15 200 рублей.

В силу ст. 103 ГПК РФ, с ответчика также подлежит взысканию госпошлина в размере 1 635,08 рублей.

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

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Болбатовского Д.Е. удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение Болбатовского Д.Е. по статье ст. 80 Трудового кодекса РФ (по собственному желанию).

Признать незаконным приказ о расторжении трудового договора \*\*\* от \*\*\*.

Обязать Общество с ограниченной ответственностью «БестОйл» изменить формулировку увольнения Болбатовского Д.Е. на увольнение по сокращению численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «БестОйл» в пользу Болбатовского Д.Е. выходное пособие в размере 37836,33 рублей, в счет компенсации морального вреда 3000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «БестОйл» в пользу в пользу Иркутской Лаборатории судебных экспертизы в счет возмещения расходов на проведение экспертизы 15200 рублей.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «БестОйл» государственную пошлину в муниципальный бюджет \*\*\* в размере 1 635,08 рублей.

Решение может быть обжаловано путем подачи апелляционной жалобы в Иркутский областной суд через Свердловский районный суд \*\*\* в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий судья: Е.И.Новоселецкая

Решение в окончательной форме изготовлено 30.06.2020

[Назад к списку](http://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/search)