

Дело № 2-1775/2020

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

10 сентября 2020 года Кировский районный суд г.Перми в составе председательствующего судьи Терентьевой М.А., при секретаре Шадриной М.В., с участием прокурора Ключниковой А.К., представителя истца Шаврина А.М., представителя ответчика Фалеева Д.Г., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к ТСЖ «Родник» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратилась в суд с иском к ТСЖ «Родник» о признании незаконным увольнения с должности уборщицы помещений в ТСЖ «Родник» и соответствующего приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате за период с октября 2019 года по июнь 2020 года в размере 31050 рублей, процентов за нарушение установленного срока выплаты заработной платы в размере 1298,42 рублей, компенсации морального вреда в размере 50000 рублей.

В обоснование заявленных требований указано, что 01 августа 2016 года между истцом [REDACTED] и ТСЖ «Родник» заключен трудовой договор, по условиям которого она принята на в ТСЖ «Родник» по совместительству на сокращенный рабочий день (до 4-х часов) в качестве уборщицы помещений, с окладом рублей в месяц плюс районный коэффициент 15%. В тот же день сторонами было подписано дополнительное соглашение к указанному трудовому договору, согласно которому работнику устанавливается неполный рабочий день, время начала и окончания работы работник определяет в свое свободной время от основной работы. Начиная с сентября 2019 года работодатель начал задерживать выплату заработной платы, а в дальнейшем вообще перестал выплачивать. В мае 2020 года в устном разговоре с бывшим председателем ТСЖ «Родник», и в настоящее время делопроизводителем Т., истцу стало известно, что ее уволили с занимаемой должности. 30 мая и 1 июня 2020 года она вручила Т. и председателю ТСЖ «Родник» Т.1. письменное заявление с просьбой ознакомить ее с приказом об увольнении и разъяснить причину увольнения, выплатить задолженность по заработной плате, однако, никаких ответов на свои заявления она не получила. Таким образом, учитывая, что никаких извещений о предстоящем увольнении от ТСЖ «Родник» истец не получала, с приказом об увольнении по инициативе

работодателя не ознакомлена до настоящего времени, при увольнении не выплачена задолженность по заработной плате и не произведен окончательный расчет, считает действия ответчика незаконными, грубо нарушающими ее трудовые права. На момент сообщения ей работодателем в мае 2020 года об увольнении, задолженность по заработной плате составляла за период с октября 2019 года по 15 июня 2020 года: 3000 рублей x 15% x 9 мес. = 31050 рублей. Компенсация за задержку выплаты заработной платы составляет 1298,42 рублей согласно приведенному расчету. Причинный моральный вред незаконными действиями ответчика оценивает в 50000 рублей.

Истец ██████████ в судебное заседание не явилась, о месте и времени рассмотрения дела извещена надлежащим образом.

Представитель истца Шаврин АМ. в судебном заседании на удовлетворении иска настаивал по доводам, указав, что истец оспаривает незаконное увольнение с 17 октября 2019 года, просит восстановить ее на работе. В части взыскания заработной платы уточнил требования, просил взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула с 17 октября 2019 года по июнь 2020 года в размере 31050 рублей. Дополнительно пояснил, что истец не была уволена надлежащим образом, никаких уведомлений об увольнении от работодателя не получала, продолжала осуществлять свои обязанности до мая 2020 года. В ТСЖ она работала с 01 августа 2016 года по совместительству. В соответствии с условиями договора свои трудовые функции осуществляла 4 часа в день в удобное для нее время в течение дня. С 10 октября по 18 октября 2020 года истец находилась на листке нетрудоспособности, о чем уведомляла работодателя 09 октября 2019 года, затем продолжала выполнять трудовые обязанности. Последний раз заработную плату она получила за сентябрь 2019 года, после этого продолжала работать еще два месяца. В конце 2019 года у ██████████ были забраны ключи от подсобного помещения ТСЖ «Родник», где находились технические принадлежности для уборки помещений и моющие средства. Какое-то время она еще продолжала работать, на рабочее место выходила по 22 мая 2020 года, прекратила работать в связи с ограничительными мерами из-за пандемии коронавируса. В мае 2020 года ей сообщили, что она уволена.

Представитель ответчика Фалеев Д.Г. в судебном заседании иск не признал, представив отзыв на иск в письменной форме. Дополнительно пояснил, что в должностные обязанности ██████████ входила уборка лестничных маршей по всему подъезду, протирание перил, всего три подъезда, с понедельника по пятницу. С августа 2019 года до 23 сентября 2019 года ██████████ находилась в оплачиваемом отпуске, после отпуска к своим обязанностям не приступала. 02 октября 2019 года ██████████ была уведомлена под роспись о предстоящем увольнении в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации. Истец в октябре 2019 года на работу не выходила. Составлялись акты о невыходе на работу, передавались через почтовый ящик. С нее истребовались объяснения о причинах невыхода на работу, она отказалась от письменных пояснений. Истец звонила в бухгалтерию

по поводу этих актов, знала об увольнении с 17 октября 2019 года. Оплата труда ей произведена без учета октября, так как она не приступала к исполнению обязанностей. ТСЖ «Родник» допустило упущение, не уволив ее за прогулы. С приказом об увольнении ██████████ ознакомлена 17 октября 2019 года, от подписи отказалась. При увольнении была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Таким образом, ██████████ была уволена в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации. С 21 октября 2019 года принят новый сотрудник на должность уборщицы помещений по основному месту работы. О выдаче ██████████ листка нетрудоспособности ТСЖ не извещалось, что, с учетом правой позиции изложенной в разъяснениях Верховного суда Российской Федерации, свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работника.

Суд, исследовав материалы дела, заслушав участников процесса, свидетелей, заключение прокурора, полагавшего, что искивые требования подлежат удовлетворению, приходит к следующему.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно статье 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации).

Материалами дела установлено, что на основании трудового договора от 01 августа 2016 года Попова (после заключения брака – ██████████) принята на работу в ТСЖ «Родник» по совместительству на сокращенный рабочий день (до 4-х часов) в основное подразделение для выполнения работы по должности: уборщик помещений, с окладом рублей в месяц, с начислением на оклад районного коэффициента в размере 15% от установленной тарифной ставки.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 01 августа 2016 года работнику установлен неполный рабочий день. Время начала, окончания работы работник определяет в свое свободное время от основной работы.

Согласно условиям трудового договора работник приступил к работе 1 августа 2016 года.

На основании заявления [REDACTED] от 31 июля 2019 года о предоставлении очередного отпуска, записки-расчета от 14 августа 2019 года №, приказа от 14 августа 2019 года №, [REDACTED] предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с 01 августа 2018 года по 31 июля 2019 года на 28 календарных дней, с 26 августа 2019 года по 22 сентября 2019 года.

На основании платежного поручения от 03 сентября 2019 года № [REDACTED] выплачена заработная плата (аванс) за август 2019 года в размере 1638,81 рублей (л.д. 72).

На основании платежного поручения от 27 сентября 2019 года № [REDACTED] выплачена заработная плата (аванс) за сентябрь 2019 года в размере 1715,43 рублей (л.д. 70).

Согласно записке-расчету № от 14 августа 2019 года, платежному поручению № от 21 августа 2019 года [REDACTED] выплачены отпускные за период работы с 01 августа 2018 года по 31 июля 2019 года в размере 5538,52 рублей (л.д. 39,71).

В материалы дела представлено уведомление от 23 сентября 2019 года за подписью председателя правления ТСЖ «Родник» Р. в адрес [REDACTED] о предстоящем увольнении согласно которому трудовой договор будет расторгнут через две недели со следующей даты после получения уведомления в связи с приемом на должность сотрудника, для которого работа будет являться основной. Указано, что в день увольнения необходимо явиться в ТСЖ «Родник» для ознакомления с приказом об увольнении.

Уведомление содержит запись об ознакомлении [REDACTED] с документом 02 октября 2019 года.

Статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Согласно статье 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя 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.

Согласно разъяснениям пункта 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Трудового кодекса РФ» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Истец ссылается на то обстоятельство, что с приказом об увольнении ознакомлена не была, фактически приказ 17 октября 2019 года не издавался, истец продолжала осуществлять трудовую деятельность до мая 2020 года, процедура увольнения не соблюдена.

Из материалов дела следует, что 30 мая 2020 года [REDACTED] передала ТСЖ «Родник» заявление, в котором просила ознакомить ее с приказом об увольнении с работы и выдаче экземпляра данного приказа. Данное заявление получено Т. 30 мая 2020 года.

Аналогичное заявление [REDACTED] вручила председателю ТСЖ «Родник» Т.1. 01 июня 2020 года.

В ответе на указанные заявления, за подписью Т.1., от 08 июня 2020 года, [REDACTED] указано, что она была уволена с работы в ТСЖ «Родник» в середине октября 2019 года, с уведомлением о предстоящем увольнении ознакомлена 02 октября 2019 года. На сегодняшний день бывший председатель правления ТСЖ «Родник» Р. документы товарищества в полном объеме не передала, в том числе, и приказ об увольнении. ТСЖ «Родник» обратилось к Р. с требованием о передаче документов. При получении приказа об увольнении копия приказа будет предоставлена заявителю (л.д. 26).

Согласно приказу № от 17 октября 2019 года, за подписью председателя правления ТСЖ «Родник» Р., трудовой договор с [REDACTED] прекращен 17 октября 2019 года в соответствии со ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу другого работника на основное место. Из записи в приказе, сделанной членом правления ТСЖ «Родник» Д. 17 октября 2019 года, следует, [REDACTED] с приказом знакомиться под роспись отказалась.

Согласно записке-расчету № от 17 октября 2019 года, платежному поручению № от 17 октября 2019 года, [REDACTED] выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении за период с 01 августа 2019 года по 30 сентября 2019 года в размере 952,96 рублей (л.д. 24, 41).

Согласно протоколу № заседания правления ТСЖ «Родник» от 16 октября 2019 года постановлено: по заявлению председателя правления Р. удовлетворить просьбу об увольнении с 17 октября 2019 года и выбрать председателем правления ТСЖ «Родник» Т.1. с 16 октября 2019 года.

Согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц сведения о председателе правления Т.1. (как о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица) внесены 29 октября 2019 года (л.д. 93-100).

Свидетель Р. показала, что ее полномочия председателя правления ТСЖ «Родник» закончились в связи с переизбранием. Заявление об увольнении писала с 17 октября 2019 года, заработная плата выплачена по 18 октября 2019 года. Приказ об увольнении [REDACTED] записку-расчет, требование о представлении объяснений не подписывала. Нареканий и жалоб на работу [REDACTED] со стороны жильцов не было. Инициатором увольнения была Т., так как [REDACTED] получала высокую заработную плату, [REDACTED] было предложено перейти на более низкий оклад, рассматривались варианты законного увольнения. Решили уволить [REDACTED] и найти сотрудника, для которого это место работы будет основным. Было подготовлено уведомление о расторжении трудового договора за ее (Р.) подписью, на тот момент [REDACTED] была в отпуске. С уведомлением истца она не знакомила, приказ об увольнении [REDACTED] не подписывала. Когда [REDACTED] стала спрашивать документы у Т., последняя написала ей (Р.) в мессенджере «Вайбер», просила подписать приказ об увольнении [REDACTED] «задним числом» 09 октября 2019 года и передать документ через бухгалтера О.. Эта переписка состоялась 21 мая 2020 года.

В материалы дела представлен скриншот указанной переписки с Т. в мессенджере «Вайбер» (л.д. 150-151).

После заявленного представителем истца ходатайства о назначении по делу почерковедческой экспертизы для определения принадлежности подписи Р. на приказе об увольнении, представителем ответчика заявлено об

исключении приказа об увольнении от 17 октября 2019 года за подписью Р. из числа доказательств по делу, поскольку обстоятельства подписания данного приказа не установлены, на тот момент в ТСЖ «Родник» существовало «двоевластие», и был изготовлен приказ, подписанный двумя председателями ТСЖ «Родник», однако, полномочия Р. на 17 октября 2019 года были уже прекращены.

В силу части 2 статьи 68 Гражданского кодекса Российской Федерации признание стороной обстоятельств, на которых другая сторона основывает свои требования или возражения, освобождает последнюю от необходимости дальнейшего доказывания этих обстоятельств.

Таким образом, суд считает установленным то обстоятельство, что приказ об увольнении [REDACTED] от 17 октября 2019 года не был подписан бывшим председателем Р.

В материалы дела представлен также приказ № от 17 октября 2019 года, подписанный председателем правления ТСЖ «Родник» Т.1., о прекращении трудового договора с [REDACTED] с 17 октября 2019 года в соответствии со ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу другого работника на основное место. Согласно записи на приказе, сделанной членом правления ТСЖ «Родник» Д. от 17 октября 2019 года, [REDACTED] с приказом знакомиться под роспись отказалась.

Свидетель Т. показала, что являлась председателем правления ТСЖ «Родник» с июля 2015 года по февраль 2019 года. В августе 2016 года заключен трудовой договор с [REDACTED]. Вопрос об увольнении возник в 2019 году, так как в доме стали возникать вопросы о ненадлежащей уборке помещений. На момент принятия решения об увольнении [REDACTED] и подготовке уведомления о предстоящем увольнении она (Т.) работала делопроизводителем. Члену правления поручили ознакомить [REDACTED] с уведомлением. Уведомление готовила Р., сама печатала и подписывала. Уведомление [REDACTED] не принимала, но на работу с 23 сентября 2019 года не вышла. В дальнейшем уведомление она подписала и положила в почтовый ящик для писем. Уведомление она подписала 02 октября 2019 года, ей поставили рабочие смены за сентябрь и оплатили. Со 2 октября 2019 года [REDACTED] стали составлять акты, она их не подписывала, на контакт не шла. Акты и требования составляла Р., а она (Т.) их подписывала. Данные документы составлялись для того, чтобы показать [REDACTED], что они знают о невыходах на работу. 17 октября 2019 года [REDACTED] уволили. Приказ готовила она (Т.), а подписывала Р. в числе прочих документов, которые оставались для нее в месте хранения документов в помещении ИТП. У нового председателя не было полномочий на подписание приказа. В приказе об увольнении [REDACTED] отказалась расписаться. Записка-расчет подписала она (Т.) от имени Р. Платежное поручение на оплату за неиспользованный отпуск [REDACTED] подписала она (Т.), расчет составлял бухгалтер. Приказ об увольнении [REDACTED] не могли найти, когда производилась передача

документов от старого руководства к вновь избранному. Передача документов состоялась 18 октября 2019 года, приказ об увольнении Р. подписал новый председатель 18 октября 2019 года.

Свидетель Д. показала, что входит в состав правления ТСЖ «Родник», на собраниях звучали недовольства по поводу уборки помещений, встал вопрос о смене уборщицы. После очередного собрания было подготовлено уведомление об увольнении в связи с принятием работника на основное место работы. Ей неизвестно, кто готовил уведомление, она вызвалась его вручить [REDACTED] Е.Г., пошла к ней домой, передала уведомление, [REDACTED] при ней не подписала уведомление, а подписала позже и положила в ящик для писем. Возможно, она приносила и приказ тоже, она много раз к [REDACTED] ходила для вручения различных документов, 2-3 раза в неделю, подробности точно не помнит. Если в документе зафиксирована дата 17 октября 2019 года, значит и ходила 17 октября 2019 года. Акты о невыходе [REDACTED] на работу в октябре 2019 года, требование от 16 октября 2019 года она подписывала. Ходила к [REDACTED] для ознакомления ее с этими документами, она отказывалась знакомиться. Документы ей вслух не оглашались.

Анализируя показания свидетелей Р., Т., Д., а также ответ на заявление [REDACTED] за подписью Т.1., суд считает установленным то обстоятельство, что приказ об увольнении [REDACTED] по состоянию на 17 октября 2019 года не был издан Т.1. в установленном законом порядке, соответственно и ознакомить работника с его содержанием 17 октября 2019 года (как зафиксировано в приказе членом правления Д.) ответчик не имел возможности.

Иных доказательств, подтверждающих ознакомление работника с приказом об увольнении (направление почтовым отправлением, либо иным доступным способом) ответчиком не представлено.

Таким образом, суд считает, что процедура увольнения [REDACTED] нарушена.

По утверждению ответчика, трудовой договор с [REDACTED] расторгнут 17 октября 2019 года в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу другого работника на основное место работы.

Приказом председателя правления ТСЖ «Родник» Т.1. от 18 октября 2019 года № на работу в качестве уборщицы на основное место работы, с окладом рублей, принята И. с 21 октября 2019 года.

Свидетель И. показала, что в сентябре 2019 года узнала от знакомых, что требуется работник в ТСЖ «Родник» на должность уборщика помещений. Она написала заявление, ее приняли на работу в конце октября 2019 года. Она отработала до конца недели и уволилась, так как не получалось совмещать учебу

и работу, муж высказывал недовольство. Трудовую книжку не заводила. Зарплату выплатили наличными в размере 1000 рублей. При уборке помещений она не встречала других лиц, которые бы осуществляли уборку. В этом доме проживает ее бабушка Т., а Т.1. приходится ей дядей.

Суд, проверяя факт приема И. на работу в ТСЖ «Родник» истребовал у ответчика документы, подтверждающие исполнение работодателем обязанности по производству отчислений в Пенсионный фонд, а также сведения, которые направлены работодателем для включения в индивидуальный лицевой счет работника о периоде работы и размере страховых взносов, однако таких документов ответчиком не представлено.

Из пояснений представителя ответчика следует, что, что заработная плата И. начислена и выплачена, при этом сведения в пенсионный фонд в отношении указанного работника не сданы, отчисления страховых взносов не производились.

Приказом председателя правления ТСЖ «Родник» Т.1. от 25 октября 2019 года № трудовой договор с И. прекращен по соглашению сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) и она уволена 25 октября 2019 года.

Согласно договору оказания услуг от 1 мая 2016 года №, заключенному между ТСЖ «Родник» (заказчик) и ООО «.....» (исполнитель) и дополнительному соглашению к нему от 1 ноября 2019 года, уборка мест общего пользования включена перечень работ и услуг, оказываемых исполнителем, с 1 ноября 2019 года.

Указанные обстоятельства, по мнению суда, также свидетельствуют об отсутствии правых оснований для расторжения с [REDACTED] трудовых отношений по основанию, предусмотренному в статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая, что процедура увольнения [REDACTED] нарушена, при удовлетворении ее требований о признании незаконным увольнения, суд руководствуется тем принципом, что неустранимые сомнения трактуются в пользу слабой стороны социально-трудовых отношений, в данном споре – [REDACTED]

В тоже время, суд не принимает доводы истца о том, что до мая 2020 года она продолжала исполнять свои должностные обязанности, а также о том, что извещала работодателя о выдаче листка нетрудоспособности за период с 10 октября 2019 года по 18 октября 2019 года, поскольку они опровергаются представленными в материалы дела доказательствами.

Из материалов дела следует, что ТСЖ «Родник» составлены акты об отсутствии работника [REDACTED] на рабочем месте от 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,

10, 11, 14, 15, 16, 17 октября 2019 года. Акты подписаны бухгалтером Д.1., делопроизводителем Т., членом правления Д.

Из актов также следует, что дополнительного произведен осмотр мест общего пользования в 21 час. 45 мин. и установлено, что по состоянию на указанное время уборка подъездов не проводилась (л.д. 45-57).

Также в материалы дела представлены акты осмотра мест общего пользования от 5, 6, 12, 13 октября 2019 года, подписанные делопроизводителем Т., членом правления Д., согласно которым установлено, что по состоянию на 22 час. 00 мин. уборка подъездов не производилась.

В таблице учета рабочего времени сотрудников ТСЖ «Родник» у [REDACTED] проставлены рабочие смены, начиная с 23 сентября 2019 года, и неявки на работу с 01 октября 2019 года по 17 октября 2019 года.

В материалы дела представлено заявление уборщицы С. в правление ТСЖ «Родник» датированное 26 ноября 2019 года, согласно которому просит решить вопрос по уборке тамбура, которую требует жительница квартиры №, ключ ей передан.

Представитель ответчика пояснил, что в квартире № проживает истец [REDACTED], которая лично передала ключ новой уборщице.

Свидетель Д.1. показала, что работала в ТСЖ «Родник» бухгалтером, начисляла заработную плату, была в курсе всех дел. Работала по совместительству, как и [REDACTED]. Известно, что по работе уборщицы были нарекания. В конце сентября 2019 года было решено принять на основное место уборщицу. Известно, что [REDACTED] передавали уведомление о предстоящем увольнении, она сначала отказалась подписать, а затем подписала, в начале октября. Затем [REDACTED] она произвела начисление компенсации при увольнении, сформировала платежное поручение, направила документы в банк. Приказ об увольнении она забрала со стола, где обычно для нее оставляли. О том, что нужно приехать за документами сообщила Т. по телефону. Акты о невыходе [REDACTED] на работу она подписывала, но впоследствии решили уведомить об увольнении по другой статье.

Свидетель Х. показала, что проживает в доме по <адрес>, занимает активную позицию собственника помещения, ее приглашают на расширенные собрания правления. Известно, что в сентябре поднимался вопрос о ненадлежащей работе уборщицы [REDACTED], и ее уволили. В 2020 году уже работал другой человек – М., на вид лет пятидесяти.

Согласно нотариальному протоколу осмотра информационного ресурса от 28 августа 2020 года (л.д. 140-147), на стене группы «<адрес>» расположены записи сообщества. 17 октября 2019 года на стене опубликовано сообщение [REDACTED] следующего содержания: «Весь октябрь не производилась уборка

подъездов, это скажет каждый. Надеюсь в квитанции не будет отражена сумма по данной услуге, т.к. услуг фактически не было. Хотелось бы получить ответ от руководства дома до вручения квитанций».

Таким образом, суд считает установленным факт неисполнения [REDACTED] трудовых обязанностей с октября 2019 года.

Свидетель М. показала, что проживает в доме со дня окончания строительства, [REDACTED] работала уборщицей с самого начала заселения дома. Она работала хорошо, претензий к ней не было. С ней несправедливо поступили, потому что не хотели индексировать оклад. Весной 2020 года увидела впервые других уборщиков – мужчину и женщину. До марта 2020 года видела, что [REDACTED] работает, так как полы были чистые. Никакую другую уборщицу не видела.

Однако показания указанного свидетеля в части периода работы [REDACTED] (по март 2020 года) судом не принимаются, поскольку противоречат установленным в ходе судебного разбирательства обстоятельствам.

Согласно статье 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Поскольку с приказом об увольнении от 17 октября 2019 года [REDACTED] не ознакомлена, работодателем нарушена процедура увольнения, истец подлежит восстановлению на работе в должности уборщика помещений в ТСЖ «Родник» с 18 октября 2019 года.

Доводы ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, суд считает несостоятельными.

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Принимая во внимание, что приказ об увольнении от 17 октября 2019 года [REDACTED] работодателем не вручался, доказательств ознакомления истца с приказом ответчиком не представлено, сведений о направлении в адрес работника копии приказа не представлено, об увольнении истец узнала из устного разговора в мае 2020 года, письмо ТСЖ «Родник» от 08 июня 2020 года,

в котором сообщено об увольнении, направлено в ее адрес 18 июня 2020 года (л.д. 27), в суд с исковым заявлением она обратилась 15 июня 2020 года, суд приходит к выводу о том, что истцом предусмотренный статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок не пропущен.

Разрешая требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд исходит из следующего.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации 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: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В соответствии с пунктом 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года № 2, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

В силу ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года N 922, средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления

суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Из представленного в материалы дела записки - расчета № от 17 октября 2019 года (л.д. 41), содержащего сведения о начисленной заработной плате и отработанном времени [REDACTED] с октября 2018 года по сентябрь 2019 года следует, что средний дневной заработок составляет 235,18 рублей.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула за период с 18 октября 2019 года по день вынесения судом решения определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, подлежащем оплате, при пятидневной рабочей неделе:

за октябрь 2019 года: $235,18 \text{ рублей} \times 10 \text{ дн.} = 2351,80 \text{ рублей}$,

за ноябрь 2019 года: $235,18 \text{ рублей} \times 20 \text{ дн.} = 4703,60 \text{ рублей}$,

за декабрь 2019 года: $235,18 \text{ рублей} \times 20 \text{ дн.} = 4703,60 \text{ рублей}$,

за январь 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 17 \text{ дн.} = 3998,06 \text{ рублей}$,

за февраль 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 19 \text{ дн.} = 4469,42 \text{ рублей}$,

за март 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 21 \text{ дн.} = 4928,78 \text{ рублей}$,

за апрель 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 22 \text{ дн.} = 5173,96 \text{ рублей}$,

за май 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 17 \text{ дн.} = 3998,06 \text{ рублей}$,

за июнь 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 21 \text{ дн.} = 4938,78 \text{ рублей}$,

за июль 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 23 \text{ дн.} = 5409,14 \text{ рублей}$,

за август 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 21 \text{ дн.} = 4938,78 \text{ рублей}$,

за сентябрь 2020 года: $235,18 \text{ рублей} \times 8 \text{ дн.} = 1881,44 \text{ рублей}$, итого 51504,42 рублей (или $235,18 \text{ рублей} \times 219 \text{ дн.}$).

При этом следует отметить, что в силу положений ст.ст. 24, 226 Налогового кодекса Российской Федерации, исчисление и удержание налогов (налога на доходы физических лиц в размере 13%) относится к компетенции работодателя, как налогового агента по удержанию налога из дохода работника и его перечислению в бюджетную систему, суд по отношению к истцу налоговым агентом не является.

Истцом заявлено требование об оплате вынужденного прогула за период с 17 октября 2020 года по июнь 2020 года и определена сумма к взысканию в размере 31050 рублей, что подтверждено представителем истца в судебном заседании.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности (статьи 3, 4, 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) обращаясь в суд с иском, истец самостоятельно распоряжается принадлежащим ему процессуальным правом на предъявление иска и определяет для себя объем испрашиваемой у суда защиты.

В соответствии со статьей 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации право определять предмет и основание иска принадлежит истцу.

В силу части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд принимает решение по заявленным истцом требованиям. Выйти за пределы заявленных требований суд может только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Согласно вышеприведенному расчету, средний заработок за время вынужденного прогула за период с 18 октября 2019 года по июнь 2020 года составляет 39275,06 рублей (с вычетом НДФЛ в размере 13% - 34169,31 рублей).

Истец просит взыскать с ответчика за время вынужденного прогула 31050 рублей.

Под выходом за пределы заявленных требований в силу абз. 2 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» понимается разрешение требования, которое не заявлено истцом, либо удовлетворение требования истца в большем размере, чем оно было заявлено.

Поскольку истцом заявлен определенный период для оплаты вынужденного прогула – с момента незаконного увольнения и по май 2020 года, и предъявлен к взысканию неполученный заработок за этот период 31050 рублей, что не превышает суммы, полученной при расчете судом, то иск в этой части подлежит удовлетворению в заявленной истцом сумме, оснований для выхода за пределы заявленных требований суд не усматривает.

Требования истца о выплате процентов (компенсации) в сумме 1298,42 рублей за период с 1 ноября 2019 года по 15 июня 2020 года за задержку выплаты заработной платы удовлетворению не подлежат, поскольку, исходя из содержания статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, на такие выплаты проценты не начисляются, поскольку оплата вынужденного прогула не является несвоевременно выплаченной заработной платой.

Статьей 236 Трудового кодекса Российской Феде предусмотрена материальная ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, однако, заработная плата за время вынужденного прогула в указанный перечень не входит, а является правовым последствием восстановления незаконно уволенного работника.

Исковые требования о взыскании компенсации морального вреда подлежат удовлетворению, по следующим основаниям.

В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнутого дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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.

Судом установлен факт незаконного увольнения истца, в связи с чем, истцу причинены нравственные страдания.

Исходя из обстоятельств данного дела, учитывая объем причиненных работнику нравственных страданий, степень вины работодателя, а также требования разумности и справедливости, суд считает необходимым определить размер компенсации морального вреда, подлежащего взысканию с ответчика в размере 10 000 рублей.

В соответствии с пунктом 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации издержки, понесенные судом в связи с

рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Поскольку исковые требования частично удовлетворены, а истец в соответствии с требованиями статьи 393 Трудового кодекса Российской Федерации освобожден от уплаты государственной пошлины за подачу искового заявления, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета в размере 1431 рублей, пропорционально удовлетворенным исковым требованиям (1131 рублей + 300 рублей).

Руководствуясь ст. ст. 194 – 199, 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Признать незаконным увольнение [REDACTED] с должности уборщицы помещений ТСЖ «Родник» на основании приказа от 17 октября 2019 года.

Восстановить [REDACTED] на работе в ТСЖ «Родник» в должности уборщицы помещений с 18 октября 2019 года.

Взыскать с ТСЖ «Родник» в пользу [REDACTED] заработную плату за время вынужденного прогула 31050 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей.

В остальной части иска отказать.

Решение о восстановлении [REDACTED] на работе обратиться к немедленному исполнению.

Взыскать с ТСЖ «Родник» государственную пошлину в доход бюджета в размере 1431 рублей.

Решение суда в течение одного месяца со дня принятия в окончательной форме может быть обжаловано в апелляционном порядке в Пермский краевой суд через Кировский районный суд г. Перми.

Судья М.А.Терентьева