

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РЕШЕНИЕ**

город Москва

29 сентября 2023 года

Бутырский районный суд города Москвы  
в составе председательствующего судьи Бойковой А.А.,  
при секретаре судебного заседания Бобровой Д.Д.,  
с участием прокурора Хачатуровой И.С.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2910/2023 по  
иску Карагаева Валерия Владимировича к ООО «ГИС» о признании увольнения  
незаконным, восстановлении на работе, аннулировании записи в трудовой книжке об  
увольнении, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации  
морального вреда,

**установил:**

Карагаев В.В. обратился в суд с иском, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к  
ООО «ГИС» и просил признать незаконным увольнение Карагаева В.В. с должности  
слесаря в ООО «ГИС» по собственному желанию, состоявшееся 09.01.2023, восстановить  
Карагаева В.В. в должности слесаря в ООО «ГИС» с 10.01.2023, аннулировать запись в  
трудовой книжке от 09.01.2023 об увольнении Карагаева В.В., взыскать с ООО «ГИС» в  
пользу Карагаева В.В. заработок за время вынужденного прогула с 10.01.2023 в размере  
859 340,60 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., расходы по оплате  
юридических услуг в размере 38 500 руб.

Исковые требования мотивированы следующими обстоятельствами. 12.07.2022  
Карагаев В.В. был принят на работу в ООО «ГИС» на должность слесаря по трудовому  
договору, график работы 5/2, заработная плата составила 100 000 руб., из которых  
официальная часть составила 29 885 руб., оставшаяся часть в размере 70 115 руб.  
выплачивалась наличными денежными средствами. Так, истец осуществлял свою  
трудовую деятельность, однако с ноября 2022 года выплаты заработной платы стали  
задерживаться, и по состоянию на конец декабря 2022 года задолженность по заработной  
плате составила 115 115 руб. Между тем, заместитель директора ООО «ГИС» Капитонов  
Николай сообщил, что на работу с 09.01.2023 выходить не следует, Карагаеву В.В. и его  
напарнику Саттарову Т.Ч. необходимо явиться в офис 17.01.2023 для оформления  
увольнения по собственному желанию, поскольку принято решение об увольнении  
сотрудников. Карагаев В.В. явился на встречу 17.01.2023, ему было сообщено о принятом  
решении об увольнении ввиду отсутствия фактической работы для сотрудников, поэтому  
истцу пояснили, что необходимо написать заявление об увольнении по собственному  
желанию, после чего ему выплатят задолженности по заработной плате, в противном  
случае работодатель сообщил об увольнении истца за прогул, поскольку с 09.01.2023 он  
не выходил на работу. На данной встрече истец совместно с представителями  
работодателя произвели расчет задолженности, согласовали ее размер в сумме 115 000  
руб., 19.01.2023 под давлением генерального директора ООО «ГИС» Крамарова С.А.,  
заместителя директора Капитонова Н.В., инженера Никифорова Евгения Карагаев В.В.  
написал заявление от 09.01.2023 об увольнении по собственному желанию с 09.01.2023, а  
заместитель директора ООО «ГИС» Капитонов Николай написал расписку об  
обязательстве выплатить Карагаеву В.В. задолженность в размере 115 000 руб., а также  
истцу было обещано, что в ближайшие дни бухгалтерия произведет расчет при  
увольнении – выплатить заработную плату за период с 01.01.2023 по 09.01.2023 и  
компенсацию за неиспользованный отпуск. Между тем, 27.01.2023 истцу поступили  
денежные средства в размере 13 964,40 руб. в счет расчета при увольнении, 29.01.2023

Капитонов Н.В. выплатил истцу 100 000 руб., 30.01.2023 истцу выдали оригинал трудовой книжки с записью об увольнении без указания даты, должности, причины увольнения, записка-расчет при прекращении трудового договора с работником от 09.01.2023, сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем от 30.01.2023, без указания должности, с которой произведено увольнение, справки по форме 2НДФЛ, расчет оплаты отпуска. Таким образом, увольнение истца произведено в нарушении закона, оформлено прошедшим числом, расчет с истцом произведен ненадлежащим образом, расчет неиспользованного отпуска неверный, задолженность по заработной плате не выплачена.

Истец Карагаев В.В. представитель истца по доверенности Евстигнеева О.А. в судебном заседании настаивали на удовлетворении исковых требований в полном объеме, просили восстановить срок на подачу иска, поскольку таковой был пропущен по уважительной причине.

Представитель ответчика ООО «ГИС» по доверенности Кошева Ю.В. в судебном заседании возражала против удовлетворения иска по доводам письменных возражений, указав, что заработная плата истца составляла 29 885 руб., ввиду чего расчет при увольнении произведен верно, задолженности не имеется, истец написал заявление 09.01.2023, ознакомлен с приказом об увольнении по собственному желанию, а доказательств доводов истца не представлено, кроме того, истцом пропущен срок обращения в суд, таким образом, ответчик просит отказать в удовлетворении иска, между тем, в случае если суд придет к выводу об обоснованности требований истца, ответчик просит учесть, что истец производит расчет заработной платы за время вынужденного прогула из размера 100 000 руб., но не учитывает подоходный налог, ввиду чего ответчик представил свой расчет.

Выслушав объяснения истца, представителей сторон, заключение прокурора, полагавшего, что исковые требования подлежат частичному удовлетворению, увольнение истца надлежит признать незаконным, восстановить истца в должности, аннулировать запись в трудовой книжке, относительно размера заработка за время вынужденного прогула надлежит согласиться с представленным ответчиком расчетом, исследовав и оценив письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В силу статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законе порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требование и возражение сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

В силу статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (абзацы первый, второй и третий статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).



Также в силу требований ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В соответствии с части 1 статьи 129 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В силу статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Пунктом 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть 4 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В подп. "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что 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.

Из приведенных выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, предусматривает, в том числе, возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

В силу требований ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. 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. Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии с требованиями 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 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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.



Из материалов дела следует, что 12.07.2022 между ООО «ГИС» и Карагаевым В.В. был заключен трудовой договор № 3007-22 на неопределенный срок, в соответствии с условиями которого Карагаев В.В. с 12.07.2022 принят на должность слесаря, с графиком 5/2, ежегодным отпуском продолжительностью 28 дней, размер месячной заработной платы – должностной оклад составил 29 885 руб.

С 12.07.2022 Карагаев В.В. приступил к работе.

Согласно собственноручному заявлению Карагаева В.В. от 09.01.2023, адресованному генеральному директору ООО «ГИС» Крамарову А.С., Карагаев В.В. просил уволить его с занимаемой должности по собственному желанию с 09.01.2023.

На основании приказа № 4 от 09.01.2023 прекращен трудовой договор № 3007-22 от 12.07.2022, заключенный с Карагаевым В.В., на основании (дословно) п. 1 ч. 3 ст. 77 ТК РФ, работник ознакомлен с приказом 09.01.2023, что подтверждено подписью Карагаева В.В.

В трудовой книжке АТ-III № 3248933 (вкладыш АТ-I № 5254091) произведена запись «уволен с ООО Гис», без указания даты записи, порядкового номера записи, должностного лица, производившего запись, в графе «основание внесения записи» указано «Пр № 4 от 09.01.2023). Трудовая книжка получена на руки Карагаевым В.В. 09.01.2023, о чем им составлена расписка.

Также представлена записка-расчет № 4 от 09.01.2023, согласно которой за период работы с 12.07.2022 по 09.01.2023 не использованы 14 дней отпуска, остальные использованы авансом.

Согласно справкам о доходах по форме 2НДФЛ от 30.01.2023 за 2022 год размер дохода Карагаева В.В. составил 152 456,81 руб., за 2023 год – 16 051,10 руб., из которых 14 293,16 руб. – расчет суммы компенсации за неиспользованный отпуск, и с учетом вычета налога 27.01.2023 на счет истца переведено 13 964,10 руб. (выписка по счету в ПАО Сбербанк).

Представлены сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем, от 30.01.2023, в которых также указаны сведения о периоде работы Карагаева В.В. – с 12.07.2022 по 09.01.2023.

Представлены расчетные листки за июль 2022 – январь 2023 года, согласно которым:

- в июле 2022 года у Карагаева В.В. было 14 рабочих дней, начислено 19 923,33 руб., выплачено 11 954 руб., долг предприятия на конец месяца 5 379,33 руб.;

- в августе 2022 года было 10 рабочих дней, с 10.08.2022 по 26.08.2022 – отпуск за свой счет, начислено 12 993,48 руб., долг предприятия на конец месяца  $(5\,379,33 + 12\,993,48) = 16\,683,81$  руб.;

- в сентябре 2022 года было 22 рабочих дня, начислено 29 885 руб., выплачено 11 304,48 руб., долг предприятия на конец месяца 31 379,33 руб.;

- в октябре 2022 года был 21 рабочий день, начислено 29 885 руб., долг предприятия на конец месяца 57 379,33 руб.;

- в ноябре 2022 года был 21 рабочий день, начислено 29 885 руб., долг предприятия на конец месяца 83 379,33 руб.;

- в декабре 2022 года было 22 рабочих дня, начислено 29 885 руб., выплачено 109 379,33 руб.;

- в январе 2023 года был 1 рабочий день, начислено 1 757,94 руб. – заработная плата, 14 293,16 руб. – компенсация за неиспользованный отпуск, выплачено 13 964,10 руб.

Обозначенные выплаты подтверждаются платежными поручениями № 125 от 29.07.2022, № 136 от 16.09.2022, № 1984 от 19.12.2022, № 2024 от 27.12.2022, № 22 от 27.01.2023.

Согласно сведениям о величине ИПК, его составляющих и стаже застрахованного лица (Карагаев В.В.) сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу

застрахованного лица, за период с 12.07.2022 по 31.12.2022 (ООО «ГИС») составила 152 456,81 руб., сумма начисленных страховых взносов на страховую пенсию, на основании которой рассчитана величина ИПК, - 24 393,09 руб.

Кроме прочего, в материалы дела представлена расписка Капитонова Н.В. от 19.01.2023 об обязанности вернуть денежные средства в размере 115 000 руб. в срок до 28.01.2023 Карагаеву В.В.

Обращаясь в суд с иском о признании увольнения незаконным, аннулировании записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, Карагаева В.В. ссылается на то обстоятельство, что он не имел намерения уволиться из ООО «ГИС», а заявление об увольнении по собственному желанию от 09.01.2023 было написано им под давлением руководства ООО «ГИС» 19.01.2023, которые, заранее, а именно 08.01.2023 сообщив, что с 09.01.2023 (после новогодних праздников) не следует выходить на работу, указали на то, что в случае если Карагаев В.В. не напишет 19.01.2023 названное заявление, датированное 09.01.2023, то он будет уволен за прогул, поскольку фактически с 09.01.2023 он не выходил на работу, а также руководство указало, что в случае отказа истца от предложенного варианта увольнения ему не будет выплачена задолженность по заработной плате в размере 115 000 руб. При этом истец указывает, что размер его заработной платы составляет 100 000 руб., из которых 29 885 руб. – официальная заработная плата, которая перечислялась в установленном порядке, оставшаяся – передавалась наличными. Таким образом, указанные обстоятельства свидетельствуют об оказании на истца давления и отсутствии воли Карагаева В.В. написание заявления об увольнении по собственному желанию.

Возражая против удовлетворения иска, ответчик ссылается на то, что заработная плата истца составляла 29 885 руб., ввиду чего расчет при увольнении произведен верно, доказательств размера оплаты в сумме 100 000 руб. не имеется, задолженности по заработной плате не имеется, истец самостоятельно написал заявление 09.01.2023, ознакомлен с приказом об увольнении по собственному желанию, а доказательств доводов истца не представлено, при этом указания истца о перечислении на его банковскую карту денежных средств от Крамарова А.С., Капитонова Н.В. никак не свидетельствует о перечислении данных средств в счет оплаты работы истца в ООО «ГИС», поскольку Крамаров С.А. не являлся генеральным директором ООО «ГИС» в период работы истца в Обществе, а Капитонов Н.В. не является заместителем директора, на что ссылается истец.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Карагаева В.В. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации являются следующие обстоятельства: являлись ли действия Карагаева В.В. при подписании заявления об увольнении по собственному желанию от 09.01.2023 добровольными и осознанными, учитывая, что истец указывает на наличие задолженности по заработной плате по состоянию на январь 2023 года и выданную ему расписку одним из руководителей ООО «ГИС» об обязанности вернуть 115 000 руб., а работодатель, в свою очередь, указывал на невыплату данной задолженности в случае отказа истца от написания соответствующего заявления; выяснялись ли руководством ООО «ГИС» причины подачи Карагаевым В.В. заявления об увольнении по собственному желанию; разъяснялись ли истцу работодателем последствия написания им заявления об увольнении по инициативе работника и право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, принимая во внимание его семейное и материальное положение; имело ли место то обстоятельство, что заработная плата истцу выплачивалась, в том числе неофициально, на что и ссылается истец в качестве обоснования наличия задолженности, невыплата которой и послужила основным фактором давления руководства на Карагаева В.В. в случае его отказа от написания заявления об увольнении по собственному желанию, равно как и фактор увольнения истца



по статье – за прогул, так как фактически с 09.01.2023 по 17.01.2023 истец на работу не выходил, тогда как истец сообщает, что сам работодатель накануне уведомил истца о том, что на работу выходить не нужно.

В материалы дела представлены скриншоты переписки Карагаева В.В. и Крамарова Станислава в мессенджере «Ватцап», из которой усматривается, что Станислав представлялся Карагаеву как Учредитель ООО «ГИС», направлял истцу электронные квитанции, подтверждающие перевод денежных средств, в том числе имеются скриншоты личного кабинета приложения банка истца, на которых указано зачисление заработной платы, указанные лица неоднократно вели диалог относительно выплаты заработной платы Карагаеву В.В., задолженности по зарплате, Станислав уточнял у Карагаева В.В. – каков размер задолженности, в ответ высылал квитанции о переводах на различные суммы как на счет Сбербанк, так и Альфа-Банк, диалог велся с июля 2022 года вплоть до конца ноября 2022 (за данный период представлена переписка), при этом в данной переписке Крамаров Станислав на вопрос относительно выплаты также пояснял Карагаеву В.В., что денежные средства находятся у Капитонова, что Николай также имеет отношение к выплате денежных средств, речь шла о разных суммах, перечислялись также разные суммы.

Помимо прочего, представлены скриншоты переписки Карагаева В.В. и Николая ГИС Зам в мессенджере «Ватцап», из которой усматривается, что указанные лица также вели переговоры относительно оплаты заработной платы Карагаеву В.В., переписка велась и в 2022 году, и в январе 2023, Николай высылал чеки о переводе денежных средств, речь шла о задержках заработной платы, более того, имеется переписка от 09.01.2023, в которой Николай сообщает, что Карагаеву с Тимуром будет необходимо явиться в офис 16.01.2023, далее 28.01.2023 Карагаев В.В. уточняет, - куда именно нужно подъехать на следующий день, Николай сообщает адрес ТЦ Глобус.

Согласно представленным в материалы дела выпискам по счетам Карагаева В.В. ПАО Сбербанк, АО «Альфа-Банк», а также сведениям, представленным в ответ на запрос суда, относительно принадлежности банковской карты, с которой истцу производились переводы, Крамарову С.А., в спорный период (с июля 2022 года по январь 2023 года, включительно) Крамаровым С.А., Капитоновым Н.В. совершались периодические платежи на счета Карагаева В.В., при этом сумма переводов в сравнении превышает размер официальной заработной платы истца в ежемесячной сумме 29 885 руб. (суммарно за весь период).

08.02.2023 Карагаев В.В. обратился к ответчику с претензией о признании его увольнения незаконным, выплате денежных средств, ответа на которую не последовало.

Помимо представленных сторонами в материалы дела доказательств судом в качестве свидетеля в судебном заседании 03.08.2023 был допрошен Саттаров Т.У., который показал суду, что совместно с Карагаевым В.В. осуществлял трудовую деятельность в ООО «ГИС», в том числе в спорный период, руководство без объяснения уволило и Саттарова Т.У., и Карагаева В.В., указал, что сотрудник ООО «ГИС» Николай поставил свидетеля и истца перед фактом о том, что принято решение об их увольнении, просил написать заявление об увольнении по собственному желанию, изначально свидетель и Карагаев В.В. приезжали в офис, однако встреча с руководством не состоялась, никакого разговора не было, 17.01.2023 по просьбе руководства свидетель с Карагаевым В.В. прибыли в офис работодателя, им предложили написать заявление об увольнении по собственному желанию, Карагаев В.В. отказался, лично свидетель общался с Николаем и Стасом, также присутствовали прорабы, свидетель при разговоре Карагаева В.В. с представителями ООО «ГИС», когда истец отказался написать заявление, свидетель не присутствовал, Карагаев В.В. сообщил свидетелю, что намерен привлечь адвоката для урегулирования ситуации, свидетель пояснил Николаю о том, что он будет готов написать заявление об увольнении по собственному желанию только после получения полного расчета по задолженности по заработной плате, между тем, свидетель и Карагаев В.В.

совместно во второй половине января встречались с Николаем, который написал расписки об обязанности вернуть им денежные средства в счет задолженности, при устройстве на работу работникам сообщили, что часть заработной платы будет официальной, оставшаяся – передаваться отдельно, изначально оплата поступала вовремя, однако впоследствии были большие задержки, заработная плата составляла 100 000 руб. в месяц, около 30 000 руб. были официальной частью, неофициальную часть заработной платы в ее большей части передавали наличными, но иногда и переводили на карты, директором, непосредственным руководителем компании являлся Крамаров С.А., объем работы назначали прорабы, расчетами занимался Николай, редко Стас.

Оснований не доверять показаниям свидетеля, предупрежденного об ответственности за дачу ложных показаний по ст. 307 УК РФ, у суда не имеется.

Оценив представленные в материалы дела доказательства в порядке ст. 67 ГПК РФ в их совокупности, в том числе оценивая показания допрошенного свидетеля также в совокупности с остальными доказательствами, руководствуясь названными нормами права, суд приходит к выводу о признании увольнения Карагаева В.В. из ООО «ГИС» с должности слесаря 09.01.2023 на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным, о восстановлении Карагаева В.В. в прежней должности 09.01.2023, и, соответственно, аннулировании соответствующей записи в трудовой книжке Карагаева В.В., поскольку в материалы дела представлены достоверные доказательства, совокупность которых свидетельствует об отсутствии волеизъявления Карагаева В.В. на написание заявления об увольнении из ООО «ГИС» 09.01.2023 по собственному желанию.

Вопреки доводам возражений ответчика, установлено, что Крамаров С.А., Капитонов Н.В. являлись (в спорный период) сотрудниками ООО «ГИС», а именно представителями руководства, более того, непосредственно заявление Карагаева В.В., датированное 09.01.2023, адресовано генеральному директору ООО «ГИС», а именно Крамарову С.А., тогда как ответчик утверждает, что данное лицо вступило в должность генерального директора уже после юридически значимого периода, тогда как из выписки из ЕГРЮЛ усматривается, что запись о Крамарове С.А., как о генеральном директоре, внесена 14.11.2022, более того, в переписке с Карагаевым В.В. Крамаров С.А. еще в июле 2022 года сообщил, что он является Учредителем ООО «ГИС», также именно из переписки Крамаровым С.А., Капитоновым Н.В. усматривается, что именно данные лица контролировали и принимали решения по выплате заработной платы, задолженности по ней, вели, в частности с истцом переговоры относительно урегулирования вопроса задолженности, а, кроме того, именно Николай в сообщении указал Карагаеву В.В. о необходимости явиться в офис 16.01.2023, а также из переписки усматривается, что 29.01.2023 также была назначена встреча с Николаем. При этом следует отметить, что именно в эту дату Карагаеву В.В. были переданы денежные средства в размере 100 000 руб. На изложенные обстоятельства, в том числе даты и события, ссылается Карагаев В.В. в качестве оснований иска и того, что написание им спорного заявления было вынужденной мерой, было оно написано позднее даты 09.01.2023, поскольку руководство ООО «ГИС» в противном случае отказывалось выплачивать задолженность по заработной плате. Между тем, ответчик именно эти обстоятельства отрицает, однако совокупность доказательств опровергает доводы ответчика.

Кроме того, суд отмечает, что совокупность доказательств подтверждает многократные переводы различных сумм Крамаровым С.А., Капитоновым Н.В. на счета Карагаева В.В., и, учитывая, что иных правоотношений у данных лиц, кроме как рабочих (трудовых), не имелось, учитывая также, что согласно представленным в материалы дела отчетным бухгалтерским документам по состоянию на январь 2023 года задолженности непосредственно по части официального оклада в размере 29 885 руб. не имелось, учитывая, что 19.01.2023 Капитонов Н.В. написал расписку об обязанности выдать истцу Карагаеву В.В. 115 000 руб., и данные обстоятельства свидетельствуют о фактическом размере заработной платы истца много большем чем 29 885 руб. ежемесячно, и в





отсутствие доказательств такого размера ниже заявленного истцом, суд полагает возможным установить размер заработной платы в сумме 100 000 руб. Таким образом, факт наличия задолженности по заработной плате в размере 115 000 руб. по состоянию на 19.01.2023 подтверждается, а потому доводы истца о возможной альтернативе не получения данной суммы задолженности в случае его отказа написать заявление об увольнении по собственному желанию обоснованы и, вероятно, могли иметь место.

В совокупности оценки представленных доказательств суд также отмечает, что запись в трудовой книжке Карагаева В.В. совершена ненадлежащим образом, без указания требуемых сведений, в том числе даты записи, документы выданы истцу лишь 30.01.2023.

Между тем, ответчик заявил о пропуске истцом срока для обращения в суд с требованием о признании увольнения незаконным.

В соответствии с требованиями ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что, признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Из выше приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок, по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлении Пленума Верховного Суда РФ перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Рассматривая заявление ответчика о применении последствий пропуска срока для обращения в суд за разрешением трудового спора о признании увольнения незаконным и заявление истца о восстановлении этого срока, суд, руководствуясь статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащими в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", приходит к выводу о признании причины пропуска указанного срока уважительной, учитывая, что в силу закона перечень таких оснований не ограничен, а с учетом конкретных обстоятельств дела, установленных в ходе судебного разбирательства, в том числе относительно действительных дат совершения сторонами тех или иных действий, кроме того, суд учитывает, что истец добросовестно предпринял меры к урегулированию спора до суда,

направив 08.02.2023 в адрес ответчика претензию, то есть, надеясь на конструктивный ответ, который так и не поступил от ответчика.

Кроме прочего, истцом заявлены требования о взыскании с ответчика заработка за время вынужденного прогула за период с 10.01.2023 в размере в размере 859 340,60 руб.

Разрешая заявленные требования Карагаева В.В. суд приходит к выводу о частичном удовлетворении таковых, поскольку, производя расчет исходя из размера ежемесячной заработной платы в сумме 100 000 руб., с чем суд соглашается, истец не учитывает размер подоходного налога, что необходимо в данном случае, поскольку заработная плата, в качестве которой суд установил 100 000 руб., облагается таковым налогом.

Таким образом, при исчислении размера заработка за время вынужденного прогула, подлежащего взысканию с ответчика ООО «ГИС» по состоянию на 29.09.2023, надлежит исходить из размера заработной платы в сумме 87 000 руб. (после вычета налога), при этом размер среднедневного заработка составит 4 226,72 руб. (1 044 000 руб. выплачено истцу за период работы/247 отработанных дней).

Следовательно, по состоянию на 29.09.2023 размер заработка за время вынужденного прогула составит 777 716,48 руб. (4 226,72 руб.\*184 дня вынужденного прогула (с учетом праздничных дней в периоде)), данная сумма в силу ст. 394 ТК РФ подлежит взысканию с ООО «ГИС» в пользу Карагаева В.В.

Согласно требованиям 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.

Таким образом, учитывая, что факт нарушения прав истца, как работника, доказан, исходя из степени вины ответчика, учитывая конкретные обстоятельства настоящего дела, принципы разумности и справедливости, суд полагает возможным взыскать с ООО «ГИС» в пользу Карагаева В.В. компенсацию морального вреда, определив ее размер в сумме 10 000 руб.

Руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

**решил:**

исковые требования Карагаева Валерия Владимировича к ООО «ГИС» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, аннулировании записи в трудовой книжке об увольнении, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

Признать увольнение Карагаева Валерия Владимировича (паспорт 9518 979159) из ООО «ГИС» (ОГРН 1185053009965) с должности слесаря 09.01.2023 на основании п. 1 ч. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ незаконным и восстановить его в прежней должности 09.01.2023.

Решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Аннулировать в трудовой книжке запись об увольнении Карагаева Валерия Владимировича (паспорт 9518 979159) из ООО «ГИС» (ОГРН 1185053009965) 09.01.2023.

Взыскать с ООО «ГИС» (ОГРН 1185053009965) в пользу Карагаева Валерия Владимировича (паспорт 9518 979159) 777 716,48 руб. в счет заработка за время вынужденного прогула по состоянию на 29.09.2023, 10 000 руб. в счет компенсации морального вреда.

В иске Карагаева Валерия Владимировича в стальной части – отказать.



Решение суда подлежит обжалованию в апелляционном порядке в Московский городской суд через Бутырский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья: