

## РЕШЕНИЕ

### ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Москва 05 июня 2014 года

Таганский районный суд г.Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED], при секретаре [REDACTED], с участием представителя истца по доверенности Сайботалова В.В., представителя ответчика по доверенности [REDACTED], рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Степанова С.А. к ООО «Инвест-строй» о признании трудового договора расторгнутым, истребовании трудовой книжки, приказа об увольнении, справки о размере заработной платы, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

#### УСТАНОВИЛ:

Истец [REDACTED] первоначально обратился в суд с иском к ответчику ООО «Инвест-строй» о признании трудового договора расторгнутым, истребовании трудовой книжки, приказа об увольнении, справки о размере заработной платы, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь в обоснование своих требований на то, что работал у ответчика с <дата>. В феврале 2013 года между ним и ответчиком возникли разногласия, основанные на существенных изменениях трудовых обязанностей, установленных должностной инструкцией, в связи с чем ответчик предложил расторгнуть трудовой договор с выплатой ежемесячного пособия в размере трех должностных окладов. С данным предложением истец не согласился, в связи с чем ему был представлен приказ от <дата> № о прекращении трудового договора по основаниям п.7 ст.77 ТК РФ. С данным приказом [REDACTED] не согласился и обжаловал его в государственную инспекцию труда по <адрес>, однако из полученного ответа узнал, что его увольнение было проектом, а фактически никакого увольнения не было, он (истец) был введен в заблуждение относительно своего увольнения. Поскольку нормы трудового законодательства не предусматривают таких понятий, как «введение в заблуждение относительно увольнения» и «проект увольнения», истец обратился к ответчику с заявлением о выдаче трудовой книжки, однако в ответ на его заявление руководство ответчика ответило, что для этого необходимо написать заявление об увольнении по собственному желанию, что он и сделал. Однако ответчик отказался уволить его по собственному желанию и затребовал письменные объяснения и оправдательные документы по поводу отсутствия истца на работе с <дата>. Поскольку трудовая книжка до настоящего времени истцу на руки не выдана, Степанов С.А. просил суд признать трудовой договор между ООО «Инвест-строй» и им расторгнутым по основаниям п.1 ст.77 ТК РФ с <дата> г., истребовать у ответчика трудовую книжку, копию приказа о расторжении трудового договора с истцом, справку о средней заработной плате истца, взыскать с ответчика в свою пользу заработную плату за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере, а также компенсацию морального вреда.

Истец [REDACTED] в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного разбирательства извещен своевременно надлежащим образом, направил в суд своего представителя.

Представитель истца по доверенности Сайботалов В.В. в судебное заседание явился, исковые требования поддержал.

Представитель ответчика ООО «Инвест-строй» по доверенности [REDACTED] в судебное заседание явилась, исковые требования в полном объеме не признала.

Выслушав представителей сторон, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно ч.1 ст.3 ГПК РФ заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов, в том числе с требованием о присуждении ему компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного постановления в разумный срок.

В ходе судебного разбирательства установлено, что <дата> между ООО «Чип» и истцом Степановым С.А. был заключен трудовой договор № на неопределенный срок, в соответствии с условиями которого Работник принимается на работу на должность специалиста по развитию бизнеса в отдел «Саратов» с <дата> с испытательным сроком 3 месяца (л.д.93-96 том 1)

В соответствии с п.4.1 трудового договора ежемесячный должностной оклад Работника составляет 11 495 руб. в месяц, включая НДФЛ.

Работнику установлен ненормированный рабочий день, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, с особенностями, предусмотренными настоящим договором (п.3.1 трудового договора).

Приказом от <дата> № 11/562к истец принят на работу в ООО «Инвест-строй» с <дата> в структурное подразделение «Саратов» на должность специалиста по развитию бизнеса с тарифной ставкой (окладом) 11 495 руб. и с испытанием на срок 3 месяца (л.д.92 том 1).

<дата> между ООО «Чип» и ██████████ заключено дополнительное соглашение № к трудовому договору № от <дата> г., в соответствии с которым местом работы истца определен офис работодателя, расположенный по адресу: <адрес>. Работа Работника в других местах по мере служебной необходимости (как в пределах Российской Федерации, так и за ее пределами) оформляется как служебная командировка (л.д.98).

В этот же день <дата> между ООО «Чип» и ██████████ было заключено еще одно дополнительное соглашение № к трудовому договору № от <дата> г., в соответствии с которым должностной оклад истца устанавливается в размере 17 241 руб. в месяц, в том числе НДФЛ (л.д.97, 106 том 1).

ООО «Чип» переименовано в ООО «Инвест-строй».

<дата> ██████████ было вручено предложение ООО «Инвест-строй», в котором ответчик в связи с отказом истца от подписания должностной инструкции от <дата> предлагает ██████████ досрочно расторгнуть трудовой договор № от <дата> с <дата> г., в случае согласия истца на расторжение обязуется выплатить выходное пособие в размере 3 (трех) окладов из следующего расчета: оклад за 2 (два) месяца – в соответствии со ст.74 ТК РФ при изменении условий труда (работодатель обязуется уведомить работника за два месяца); оклад за 1 (один) месяц – в качестве компенсации морального вреда (л.д.88 том 1).

Приказом от <дата> № истец уволен с занимаемой должности с <дата> в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по п.7 ст.77 ТК РФ (л.д.89 том 1).

Указанные обстоятельства подтверждаются доказательствами, имеющимися в материалах дела, не оспариваются участниками процесса и не вызывают у суда сомнений.

Согласно ст.15 ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем и личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с ч.1 ст.16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются, в том числе отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст.74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Согласно ст.84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. 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 и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В силу требований ч.1 ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В подтверждение обстоятельств продолжения Степановым С.А. работы в ООО «Инвест-строй» ответчиком представлены таблицы учета рабочего времени, из которых следует, что Степанов С.А. продолжал исполнять трудовые функции вплоть до <дата> (л.д.105 том 1), расчетные листки и платежные ведомости, согласно которым вплоть до ноября 2012 года Степанову С.А. начислялась ежемесячная премия (л.д.140-150 том 1), приказ от <дата> № о направлении Степанова С.А. в командировку для участия в производственном совещании в период с <дата> по <дата> (л.д.114 том 1), командировочное удостоверение (л.д.115 том 1) и служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (л.д.116 том 1).

Вместе с тем, данные документы сами по себе не свидетельствуют о том, что трудовые отношения между Степановым С.А. и ООО «Инвест-строй» были продолжены после <дата> г., поскольку, как утверждает сторона истца, после <дата> истец какой-либо работы в ООО «Инвест-строй» не осуществлял, никаких заданий, в том числе о направлении его в служебную командировку, от ответчика не получал, а перечисленные на его карточный счет денежные средства воспринял как исполнение ответчиком условий предложения от <дата> о расторжении трудового договора с выплатой истцу трех месячных окладов.

В соответствии с должностной инструкцией специалиста по развитию бизнеса в должностные обязанности Степанова С.А. входило: заключение сделок с партнерами; звонки потенциальным клиентам компании, презентация компании, назначение и проведение встреч, сканирование заключенных договоров и передача их в бухгалтерию; ведение базы данных в программе SalesForce; заполнение отчетов по требованию руководителей; выполнение норм заключения договоров (л.д.90-96 том 1). Однако каких-либо доказательств осуществления истцом вышеуказанной деятельности в период после <дата> (договоры, подписанные истцом с клиентами ответчика, сведения о презентациях, проведенных истцом с потенциальными партнерами ответчика, отчеты о проделанной работе) ответчиком суду не представлены.

Также ответчиком представлено заявление [REDACTED] с просьбой уволить его по собственному желанию с <дата> (л.д.127 том 1).

Возражая против данного доказательства, представитель истца пояснил суду, что истец долгое время не мог получить трудовую книжку, в связи с чем дозвонился до отдела кадров ответчика, где ему сказали написать заявление об увольнении по собственному желанию с <дата> г., что он (Степанов С.А.) и сделал, при этом данное заявление под влиянием заблуждения было написано <дата> Также в этот день Степанов С.А. написал еще одно заявление с просьбой выслать в его адрес трудовую книжку, приказ об увольнении, расчетные листки за период с <дата> по <дата> г., записку-расчет при увольнении, а также перечислить причитающиеся истцу денежные средства на его (истца) зарплатный счет (л.д.129 том 1).

Оценивая данные доказательства, суд соглашается с позицией стороны истца относительно введения сотрудниками ООО «Инвест-строй» Степанов С.А. в заблуждение о необходимости написания заявления об увольнении по собственному желанию с <дата> г., поскольку еще <дата> в прокуратуру <адрес> и в Государственную инспекцию труда по <адрес> от Степанова С.А. поступило заявление, в котором истец, в связи с нарушением ответчиком его трудовых прав, просит принять соответствующие меры административного воздействия по неправомерным действиям, привлечь ООО «Инвест-строй» к административной ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ, восстановить его (Степанова С.А.) на работе в должности специалиста по развитию бизнеса, а также обязать ответчика выплатить ему (истцу) время вынужденного прогула с <дата> (л.д.212-215 том 1).

Из представленного стороной ответчика приказа об увольнении [REDACTED] с <дата> усматривается, что данный приказ подписан генеральным директором ООО «Инвест-строй», имеет все необходимые реквизиты, в том числе порядковый номер.

Более того, на копии приказа об увольнении, представленной стороной ответчика, имеется отметка двоих сотрудников ООО «Инвест-строй» о том, что Степанов С.А. от получения данного приказа отказался, что, по мнению суда, свидетельствует о том, что должностные лица ООО «Инвест-строй» пытались ознакомить Степанова С.А. с данным приказом (л.д.89 том 1).

На предложении об увольнении ООО «Инвест-строй» от <дата> также имеется отметка сотрудника ООО «Инвест-строй» о том, что оригинал данного предложения получен Степановым С.А. (л.д.88 том 1).

<дата> истец сдал представителю ответчика материальные ценности, выданные ему для работы: мобильный телефон Nokia, sim-карту «Би Лайн», компьютер, в исправном состоянии, что подтверждается распиской (л.д.22 том 1).

Что касается ответа Государственной инспекции труда в г.Москве о том, что приказ об увольнении истца от <дата> является только проектом и увольнение [Имя] фактически не было произведено (л.д.19 том 1), то данный ответ основан лишь на доводах ответчика, которые не нашли своего подтверждения в судебном заседании.

Тот факт, что в трудовой книжке на имя [Имя] отсутствует запись об увольнении с <дата> г., само по себе также не является доказательством того, что трудовые отношения между сторонами по настоящему спору продолжались после <дата> г., поскольку сам экземпляр трудовой книжки истца до настоящего времени находится у ответчика.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что требования истца о признании трудового договора между ООО «Инвест-строй» и [Имя] расторгнутым по основаниям п.1 ст.77 ТК РФ с <дата> подлежат частичному удовлетворению, вследствие чего признает трудовой договор № от <дата> г., заключенный между ООО «Инвест-строй» (на момент заключения трудового договора – ООО «Чип») расторгнутым с <дата>, поскольку в соответствии с положениями ст.84.1 ТК РФ день увольнения считается последним днем работы работника.

Также подлежат удовлетворению требования Степанова С.А. об обязанности ООО «Инвест-строй» выдать истцу трудовую книжку и справку о средней заработной плате, поскольку данные требования основаны на положениях ст.84.1 ТК РФ.

Согласно абз.4 ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Поскольку трудовая книжка ответчиком истцу до настоящего времени не выдана, требования истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула также являются законными и подлежат удовлетворению.

Согласно ст.139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

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, установленной настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с п.4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от <дата> № 922, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы 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).

Согласно п/п «а» п.5 Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Поскольку истец уволен ответчиком <дата> г., средний дневной заработок [REDACTED] для расчета заработной платы за время вынужденного прогула подлежит расчету исходя из заработной платы, начисленной истцу за период с <дата> по <дата> г.

Всего за вышеуказанный период времени [REDACTED] в качестве заработной платы было начислено 212 164 руб. 19 коп.

За вышеуказанный период времени истец отработал 95 дня.

Средний дневной заработок истца составит 2 233 руб. 31 коп. из расчета: 212 164 руб. 19 коп. : 95 дней.

Поскольку каких-либо уведомлений о необходимости явиться за получением трудовой книжки или дать согласие на направление трудовой книжки почтой ответчиком в адрес истца не направлялось, суд считает необходимым взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула за период с <дата> по день вынесения решения суда.

За период с <дата> по <дата> истец при своем графике работы отработал бы 300 дней.

Таким образом, размер заработной платы за время вынужденного прогула, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца, составит 669 993 руб. 00 коп. из расчета: 2 233 руб. 31 коп. x 300 дней.

Вместе с тем, из представленных ответчиком документов усматривается, что за период с <дата> по <дата> ответчиком истцу была начислена и выплачена денежная сумма в размере 151 305 руб. 58 коп. Данное обстоятельство представителем истца в судебном заседании не оспаривалось.

При таких данных, с ООО «Инвест-строй» в пользу [REDACTED] в счет заработной платы за время вынужденного прогула подлежит взысканию 518 687 руб. 42 коп. из расчета: 669 993 руб. 00 коп. – 151 305 руб. 58 коп.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факта причинения работнику морального вреда и размера его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Как указал Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от <дата> № «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», если требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ, то на него в силу статьи 208 Гражданского кодекса Российской Федерации исковая давность не распространяется, кроме случаев, предусмотренных законом.

В случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом установлена исковая давность или срок обращения в суд (например, установленные статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда (п.7 Постановления).

Поскольку в ходе настоящего судебного разбирательства судом установлен факт нарушения ответчиком трудовых прав истца, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда, размер которой, с учетом всех обстоятельств дела, принимая во внимание продолжительность нарушения ответчиком трудовых прав истца, суд определяет в 10 000 руб.

В соответствии со ст.94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся, в том числе расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд, расходы на оплату услуг представителя, иные признанные судом необходимыми расходы.

В силу требований ч.1 ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

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

Суду представлены проездные документы, согласно которым представитель истца 12.05.2014 г., 17.05.2014 г. и 04.06.2014 г. приезжал из г.Саратова в г.Москву, 13.05.2014 г., 24.05.2014 г. уезжал из г.Москвы в г.Саратов и 06.06.2014 г. также уедет из г.Москвы в г. Саратов (л.д.210-211 том 1).

Указанные даты совпадают с датами приема у судьи, проведенного 13.05.2014 г., и судебных заседаний, состоявшихся 23.05.2014 г. и 05.06.2014 г.

Стоимость одной поездки из г.Саратов к г.Москву составила 2 087 руб. 10 коп.

При таких данных, в счет расходов за проезд к месту судебного заседания и обратно с ООО «Инвест-строй» в пользу Степанова С.А. подлежит взысканию 12 522 руб. 60 коп. из расчета 2 087 руб. 10 коп. х 6.

Также с ООО «Инвест-строй» в пользу Степанова С.А. подлежат взысканию расходы на нотариальное оформление доверенности на представление интересов истца в суд в размере 800 руб., которые суд находит необходимыми ввиду отдаленности места жительства истца от места проведения судебного разбирательства (л.д.47 том 1).

В соответствии с ч.1 ст.103 ГПК РФ 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.

В соответствии с требованиями ст.393 ТК РФ, п/п.1 п.1 ст.333.36 НК РФ истец освобожден от уплаты государственной пошлины за подачу искового заявления, однако при подаче искового заявления им была уплачена государственная пошлина в размере 200 руб. (л.д.2а), с ответчика, не освобожденного от уплаты государственной пошлины, подлежит взысканию государственная пошлина в пользу истца в размере 200 руб., в бюджет города Москвы – в размере пропорционально удовлетворенным требованиям в соответствии с п/п.п.1,3 п.1 ст.333.19 НК РФ.

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

**Р Е Ш И Л:**

Признать трудовой договор № 620, заключенный <дата> между Степановым С. А. и ООО «Инвест-строй» (на момент заключения трудового договора – ООО «Чип»), расторгнутым с <дата> в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязать ООО «Инвест-строй» выдать Степанову С. А. трудовую книжку и справку о размере заработной платы.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Инвест-строй» в пользу Степанова С. А. в счет заработной платы за время вынужденного прогула 518 687 руб. 42 коп., в счет компенсации морального вреда 10 000 руб., в счет расходов на проезд 12 522 руб. 60 коп., в счет расходов на нотариальное оформление доверенности 800 руб., в счет расходов по уплате государственной пошлины 200 руб., а всего 542 210 руб. 02 коп. (пятьсот сорок две тысячи двести десять рублей две копейки).

Взыскать с ООО «Инвест-строй» государственную пошлину в бюджет города Москвы 8 386 руб. 87 коп. (восемь тысяч триста восемьдесят шесть рублей восемьдесят семь копеек).

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Таганский районный суд г.Москвы в течение одного месяца со дня принятия в окончательной форме.

Судья Гришина Д.В.

КОПИЯ  
ВЕРНА