

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

22 мая 2014 г.

Замоскворецкий районный суд г. Москвы в составе:

председательствующего судьи [REDACTED]

при секретаре [REDACTED].

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1271/2014 по иску [REDACTED] к ООО «СИБКО» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда,

установил:

Истец [REDACTED] работал в ООО «СИБКО» в должности оператора <данные изъяты> с <дата> г.

Приказом от <дата> г. истец был уволен с работы по собственному желанию.

Мотивируя свои требования тем, что заявление об увольнении не писал, об увольнении ему стало известно только в <дата> когда ему была передана трудовая книжка, а также указывая на то, что в период с <дата> г. ему не выплачивалась заработная плата,, истец обратился в суд с иском с требованием о взыскании задолженности по заработной плате в размере <данные изъяты>, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере <данные изъяты>, компенсации морального вреда <данные изъяты>.

В настоящем судебном заседании представитель истца по ордеру Малов Д.В. явился, поддержал исковые требования в полном объеме. Указал, что трудовая книжка истцом была получена только <дата> года, истец соответствующего заявления об увольнении с указанием основания «по собственному желанию» не писал.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, неоднократно извещался судом надлежащим образом, судебные извещения возвращены за истечением срока хранения.

Дело рассмотрено в отсутствие ответчика в порядке ст. 167 ГПК РФ.

Выслушав объяснения представителя истца адвоката Малова Д.В., исследовав и оценив письменные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст.77 ТК РФ - основаниями прекращения трудового договора являются: расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

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

В силу 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.

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

На основании ст. 136 ТК РФ - заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается письменными материалами дела [REDACTED] работал в ООО «СИБКО» с <дата> г. в должности оператора <данные изъяты> с ежемесячным окладом <данные изъяты> на основании трудового договора от <дата> г. б/н, дополнительного соглашения № *** от <дата> г.

Указанное в ходе судебного заседания не опровергнуто и подтверждается записью в трудовой книжке, трудовым договором, дополнительным соглашением №*** от <дата> г.

Приказом № *** от <дата> г. истец уволен по собственному желанию по пункту 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В день увольнения работодатель не выдал истцу трудовую книжку и не произвел расчет при увольнении, не выплатил заработную плату.

Согласно представленному истцом расчету при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) задолженность по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск составляет <данные изъяты> и <данные изъяты> 94 коп. соответственно.

Ответчик в силу ст. 56 ГПК РФ доводы истца в установленном порядке не опроверг, доказательств, подтверждающих, что заработная плата выплачена в полном объеме, не представил, а также не опроверг обоснованность и правильность подлежащей выплате заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск.

Таким образом, указанная истцом задолженность по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск в сумме <данные изъяты> подлежит взысканию с ответчика.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса 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 размера его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В силу положений ст. ст. 151, 1099 и 1101 ГК РФ моральный вред подлежит компенсации в денежной форме. Размер компенсации зависит от степени вины нарушителя, характера физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред, с учетом требований разумности и справедливости.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Суд с учетом обстоятельств настоящего дела, наличия неправомерных действий работодателя, степени переживаний истца в связи с увольнением и невыплатой заработной платы в полном размере, исходя из принципа соразмерности, разумности и справедливости полагает, что с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере <данные изъяты>.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в размере <данные изъяты>.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 197-198 ГПК РФ, суд

решил:

Иск [REDACTED] к ООО «СИБКО» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда удовлетворить.

Взыскать с ООО «СИБКО» в пользу [REDACTED] задолженность по заработной плате в размере <данные изъяты>, компенсацию за неиспользованный отпуск <данные изъяты>, компенсацию морального вреда <данные изъяты>.

Взыскать с ООО «СИБКО» в доход бюджета г. Москвы государственную пошлину в размере <данные изъяты>.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Замоскворецкий районный суд в течение месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме.

Судья: [REDACTED]

Решение в окончательной форме изготовлено 24 мая 2014 года.

КОПИЯ
ВЕРНА