

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

01 июля 2014 года

г. Тверь

Московский районный суд города Твери в составе:

Председательствующего судьи О.Ю. Тутукиной

при секретаре Т.В. Егоровой

с участием истца М.Ю. _____, представителя ответчика Н.М. _____, Д.В.

Ушакова, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
М.Ю. _____ к ООО «Сладкоежка» об установлении факта трудовых
отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск,
компенсации морального вреда и судебных расходов,

установил:

М.Ю. обратился в суд с иском к ООО «Сладкоежка» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов. В обоснование иска истец указал, что с 01 ноября 2011 года работал в ООО «Сладкоежка» в должности менеджера по продажам и выполнял работу по поставке продукции заказчикам, сборам денежных средств с покупателей, а также приём и формирование заявок от клиентов ООО «Сладкоежка» на будущие поставки. Ответчик в устной форме объявил о приёме его на работу в указанной должности, он передал копии личных документов, а также предложил заполнить его трудовую книжку и приступил к должностным обязанностям. Ответчик объявил о его должностных обязанностях. Его личные данные и номер мобильного телефона занесли в учётную программу по выписке товарных накладных на отгружаемую продукцию как ответственное лицо, а также выписали доверенность на право действовать от имени ответчика в рамках должностных функций истца. Ответчик указал, что заработная плата устанавливается истцу как оклад в размере 3000 рублей в календарную неделю. Ответчик выплачивал заработную плату в договорённом размере за указанный период. О получении заработной платы он расписывался в расходных документах ответчика. С марта 2013 года заработную плату истца повысили до 3500 рублей в календарную неделю, а с мая 2013 года до 4000 рублей в календарную неделю. Доказательством трудовых отношений с ответчиком является выписанные документы на отгрузку продукции (товаров) заказчиком, где ответственным лицом указаны анкетные данные истца и номер его мобильного телефона, а также выписанные доверенности на право от имени ответчика отгружать товар и получать денежные средства от заказчиков, о данном факте он расписывался в учётных документах заказчиков. В ноябре 2013 года с ответчиком у истца возникли разногласия по трудовым отношениям, ответчик стал задерживать заработную плату, а также снижать ранее установленный размер без указания объективных причин. Он обратился к директору с намерением урегулировать сложившийся конфликт, но директор Н.М. ответила, что в одностороннем порядке приняла решение об уменьшении его заработной платы, а также предложила уйти во временный отпуск без оплаты, а оставшуюся часть не выплаченной заработной платы погасит позже, после решения каких-то её финансовых затруднений. Фактически с ноября 2013 года он находился в административном отпуске без сохранения заработной платы. Неоднократно пытался выйти на контакт с директором и разрешить сложившуюся ситуацию. Более того, всеми доступными способами он хотел прояснить сложившуюся проблему, за консультацией обращался в трудовую инспекцию г. Твери, к юристам, где ему

предложили обратиться в суд с исковым заявлением. В январе 2014 года, не получив объективных объяснений и причитающихся ему выплат от ответчика, он выразил своё намерение уволиться с работы и расторгнуть трудовые отношения с передачей всех обязанностей уполномоченному лицу со стороны ответчика.

За период работы у ответчика и по настоящий момент он находится на пенсии по возрасту, для индексации пенсионных начислений в марте 2014 года он обратился в пенсионный фонд, откуда ему стало известно, что за период его работы в ООО «Сладкоежка» страховые отчисления на его лицевой счёт не производились. Он обратился к ответчику за разъяснениями и получил ответ, что официально его трудоустройство не оформляли, следовательно, отчислений, установленных законодательством, не производили. Полагает данные действия ответчика незаконными. Он приступил к работе по поручению ответчика, выполнял работу лично и по конкретной профессии менеджер по продажам, трудился в режиме работы, установленном у ответчика (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями), регулярно получал заработную плату, предложил работодателю свою трудовую книжку для заполнения и считает, что, таким образом, он вступил с ответчиком в трудовые отношения, признание судом которых необходимо ему для защиты его нарушенных прав.

За период сентября 2013 года – октября 2013 года ответчик не выплатил ему заработную плату в размере 28000 рублей (за период с 16.09 по 27.09.2013г. – 8000 рублей, с 30.09. по 01.11.2013г. – 20000 рублей). В соответствии со ст.236 ТК РФ на указанную сумму подлежат начислению проценты по ставке рефинансирования ЦБ РФ, которые за период с 15.12.2013г. по 16.04.2014г. и расчёта отпуска при увольнении (25396,82 рублей) составляет 179146,34 рублей $(28000 + 25396,82 \times 0,0275 \times 122 \text{ дня})$, которые просил взыскать с ответчика.

Так как он уведомил ответчика о расторжении трудового договора в январе 2014 года, считает, что трудовой договор между сторонами был расторгнут по желанию работника (истца), трудовые отношения прекращены 31 января 2014 года. При увольнении ответчик обязан выплатить истцу компенсацию за неиспользованные дни отпуска за период его работы с 01 ноября 2011 года по 01 ноября 2012 года за 28 дней в размере 11248,57 рублей, за период работы с 01 ноября 2012 года по 01 ноября 2013 года за 28 дней отпуска в размере 13968,25 рублей, а всего 25396,82 рублей, которые также просил взыскать с ответчика в пользу истца.

Истец просил также обязать ответчика внести в его трудовую книжку запись о приёме его на работу с 01 ноября 2011 года на должность менеджер по продажам и о прекращении действия трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по п.3 ч.1 ст.77, ст.80 ТК РФ 31 января 2014 года, взыскать в счёт компенсации морального вреда 50000 рублей, судебные расходы на составление искового заявления в размере 2500 рублей.

В судебном заседании истец М.Ю. поддержал доводы искового заявления и просил его удовлетворить.

Представитель ответчика Н.М., Ушаков Д.В. в судебном заседании с заявленными требованиями не согласился, указав, что трудовой договор между сторонами не заключался. М.Ю. выполнял разовые поручения.

Н.М., она планировала по обоюдному согласию совместно вести её бизнес. Денежные средства в качестве оплаты его услуг Булыгин самостоятельно забирал при получении денежных средств от клиентов компании. О том, что будет трудоустроен вопрос им не ставился, трудовую книжку он не передавал. Размер заработной платы

ничем не подтверждён, в штатном расписании указываемая истцом должность отсутствует. ... не оправдал доверия директора, пропал, никого не предупредив, уходя в так называемый отпуск, потом он вновь появлялся, после чего их отношения прекратились.

Выслушав явившихся лиц, исследовав материалы дела, допросив свидетеля, суд приходит к следующему.

Согласно ст.2 Трудового кодекса РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношения является, 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; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу ст.11 Трудового кодекса РФ все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На основании ст.15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о 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 со ст.16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

На основании ст.56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В силу ст.2 Федерального закона от 26.12.1995г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Общество имеет гражданские права и несёт обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещённых федеральными законами.

На основании ст.69 указанного закона руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). К компетенции исполнительного органа общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесённых к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества. Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издаёт приказы и даёт указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества. Образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Судом установлено, что ООО "Сладкоежка" (далее - Общество) зарегистрировано в Едином государственном реестре юридических лиц, о чём представлено свидетельство МП серия 69 №002017857 о внесении записи в ЕГРЮЛ. Директором ООО "Сладкоежка" с 11 марта 2011 года является Никуленкова Н.М. согласно приказу №1 от 11.03.2011 года. В настоящее время она же является единственным учредителем Общества.

Судом установлено и никем не оспаривается, что с 01 ноября 2011 года по приглашению директора Никуленковой Н.М. в Общество был принят на работу Булыгин М.Ю., где осуществлял свою трудовую функцию с учётом периода нахождения в неоплачиваемом административном отпуске фактически по 31 января 2014 года.

Согласно ст.61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Как следует из ст.67 ТК РФ, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Согласно ст.68 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на

основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

Из анализа имеющихся в материалах дела доказательств, а именно доверенностей, товарных накладных, регистрационной формы договора об оказании услуг связи, пояснений сторон, суд полагает, что они подтверждают именно трудовые отношения сторон, а не какие-либо иные (бытовые, гражданско-правовые или иные) в должности менеджера по продажам. Сторона ответчика не отрицала, что истец выполнял работу систематически, а именно ежедневно, работа заключалась именно в продаже продукции, реализуемой ООО "Сладкоежка", истец заключал договоры, принимал заявки и передавал их оператору, получал денежные средства за реализованный товар в магазинах и сдавал их работодателю, за что также систематически получал заработную плату, размер которой, указанной истцом, также стороной ответчика не оспаривался.

Судом установлено, что в нарушение действующего законодательства трудовой договор между истцом и ответчиком о выполнении трудовых обязанностей не заключался, к работе М.Ю. был допущен с ведома и по поручению работодателя с 01 ноября 2011 года, но и после этого трудовой договор в нарушение ст.67 ТК РФ, заключён не был, отчисления от заработной платы в Фонд социального страхования на работника М.Ю. не производились.

В силу части 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации, статей 12, 56 ГПК Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений.

Из содержания указанных норм следует, что суд в процессе состязательности не является инициатором и лишь разрешает предусмотренные законом вопросы, которые ставят перед ним участники судопроизводства, которые в рамках своих процессуальных прав обосновывают и доказывают свою позицию в конкретном деле. Законом на суд не возлагается обязанность по собиранию доказательств и по доказыванию действительных обстоятельств дела, так как возложение такой обязанности приведёт к тому, что он будет вынужден действовать в интересах какой-либо из сторон.

Исходя из изложенного, суд полагает, что ответчиком вопреки требованиям ст.56, 60 ГПК РФ, в подтверждение своих возражений не представлено допустимых доказательств.

Доводы стороны ответчика о том, что истец в указанный период был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя в связи с чем он не настаивал и не ставил перед работодателем вопрос об оформлении трудовых отношений, а также то, что в штатном расписании организации отсутствует должность менеджера и истец, особенно в последнее время, недобросовестно исполнял свои обязанности, допускал нарушения трудовой дисциплины, не появлялся на работе, не предупреждая заранее "брал" отпуска, не имеет правового значения при рассматриваемых исковых требованиях, поскольку трудовым законодательством предусмотрено заключение трудового договора в течение трёх дней с даты допущения работника к работе, трудовое законодательство не содержит запрета индивидуальному предпринимателю заключать трудовой договор по другому месту работы. Правила внутреннего трудового распорядка и иные документы, касающиеся режима работы и оплаты труда в организации, ответчиком суду не представлены, с ними работник также не знакомился, что стороной

ответчика не оспаривалось. Кроме этого, работодатель в рамках предоставленных законодательством полномочий имеет право привлекать работников к дисциплинарной и иной ответственности за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей вплоть до увольнения, что работодателем сделано не было. Однако сами по себе данные факты не свидетельствуют об отсутствии трудовых отношений между сторонами.

Установленные обстоятельства подтверждаются также и показаниями свидетеля. Из показаний свидетеля М.А. следует, что она работает в ООО "Сладкоежка" с июля 2012 года, однако официально оформлена по трудовому договору директором с января 2013 года, до этого работала на испытательном сроке. Рабочий график их организации ежедневно с 8 до 17 часов, выходной суббота и воскресенье, но в субботу они тоже работали, но не еженедельно. Заработную плату им выплачивают еженедельно. Когда она устроилась на работу в 2012 году, то . . . уже работал в организации. Приходил он ежедневно на работу, но мог быть на работе не полный день. Он развозил товар по магазинам, оформлял заявки, в отсутствие грузчика помогал с погрузкой. На какой должности состоял Булыгин ей неизвестно.

В силу п. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату.

Как следует из ст. 80 ТК РФ в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В силу ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" утверждены "Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей", согласно которым трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Из ст. 78 ТК РФ следует, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Учитывая, что стороны не оспаривают дату начала трудовых отношений и дату их фактического прекращения, а также основания их прекращения, то иск в указанной подлжит удовлетворению.

При рассмотрении заявленных исковых требований о взыскании заработной платы

и компенсации за неиспользованные отпуска за два года, суд исходит из следующего.

Статьи 1 и 421 ГК РФ предусматривают, что граждане и юридические лица свободны в заключении договора, понуждение к заключению договора не допускается.

Согласно ст.129 ТК РФ 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 соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда ст.132 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

На основании ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст.136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Как установлено судом трудовой договор между сторонами не заключался, работник был допущен к работе с 01 ноября 2011 года с ведома и по поручению ответчика, заработная плата за выполняемую трудовую функцию устанавливалась истцу как еженедельная выплата в размере 3000 рублей, а с мая 2013 года в размере 4000 рублей, что ответчиком не оспаривалось. Также ответчиком не оспаривалось, что в сентябре-октябре 2013 года истец заработную плату не получал. Однако, учитывая изложенные нормы закона, установленные обстоятельства, а также отсутствие в штатном расписании ООО "Сладкоежка" должности менеджера по продажам, суд полагает возможным взыскать за период сентября-октября 2014 года задолженность по заработной плате в размере 15000 рублей (5000 рублей за пол-месяца сентября и 10000 рублей за октябрь 2014 года, что соответствует установленной заработной плате всем работникам (кроме директора), указанным в штатном расписании организации.

Согласно ст.236 Трудового Кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Исходя из указанной нормы, и, поскольку ответчик в установленный срок не выплатил истцу заработную плату, в пользу истца подлежит взысканию денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы. Проверив представленный расчёт, суд полагает его подлежащим изменению в связи с изменённым размером взысканной заработной платы и взыскивает 503,25 рублей ($15000 \times 8,25\% \div 300 \times 122$ дня).

Однако, при рассмотрении иска в части взыскания компенсации за неиспользованные отпуска, суд полагает, что иск не подлежит удовлетворению.

Судом установлено, что истец отпуск за период работы 2011-2012 год и 2012-2013 год использовал, а именно в январе 2012 года, а также в январе 2013 года и августе 2013 года. Стороны данные обстоятельства не оспаривали. Однако компенсация выплачивается работнику при увольнении при условии если отпуск им не использовался. При этом суд также учитывает, что заработную плату за указанные периоды истец с работодателя не взыскивает, в связи с чем суд полагает, что задолженности по заработной плате за период отпуска перед работником также не имеется.

Из ст. 21 ТК РФ следует, что работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами, имеет право на компенсацию морального вреда.

В соответствии со ст.237 ТК РФ 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 причинённых работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

С учётом характера нравственных страданий, причинённых Булыгину М.Ю. нарушением со стороны работодателя трудового законодательства, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей.

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

К издержкам, связанным с рассмотрением дела, в соответствии со ст.94 ГПК РФ, относятся, в частности, иные, признанные судом необходимыми расходы.

В соответствии с ч.1 ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесённые по делу судебные расходы.

Истец просит взыскать с ответчика расходы на составление искового заявления. В обоснование представлен договор об оказании юридических услуг по составлению искового заявления с ООО "Эксклюзив" от 14 апреля 2014 года, акт оказания услуг к

договору, квитанция Тв.-00026-2014\04. Данные расходы истца суд полагает необходимыми и взыскивает их с ответчика в заявленном размере.

Кроме того, в соответствии с ч.1 ст.103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобождён, взыскивается с ответчика, не освобождённого от уплаты судебных расходов, в доход бюджета пропорционально удовлетворённой части исковых требований. Поскольку истец при подаче иска в силу закона освобождён от уплаты государственной пошлины, то она должна быть взыскана с ответчика. В этом случае эти суммы зачисляются в доход бюджета, за счёт средств которого они были возмещены, а государственная пошлина – в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации. Размер государственной пошлины определяется на основании п. 1 ст. 333.19 Налогового Кодекса РФ.

В соответствии с пунктом 2 статьи 61.2, пунктом 2 статьи 61.1 Бюджетного кодекса РФ государственная пошлина по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, мировыми судьями (за исключением Верховного Суда Российской Федерации), подлежит зачислению в бюджеты городских округов по нормативу 100%.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ,

РЕШИЛ:

Установить факт трудовых отношений между М. Ю. и ООО «Сладкоежка» с 01 ноября 2011 года по 31 января 2014 года.

Признать факт прекращения трудовых отношений между М. Ю. и ООО «Сладкоежка» по инициативе работника (по собственному желанию) по п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ, ст.80 Трудового кодекса РФ.

Обязать ООО «Сладкоежка» внести в трудовую книжку М. Ю. запись о приёме его на работу 01 ноября 2011 года на должность «менеджер по продажам» и о прекращении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по пункту 3 части 1 статьи 77, ст.80 Трудового Кодекса РФ 31 января 2014 года.

Взыскать с ООО «Сладкоежка» в пользу М. Ю. задолженность по заработной плате за сентябрь-октябрь 2013 года в размере 15000 рублей, проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 503,25 рублей, в счёт компенсации морального вреда 2000 рублей, судебные издержки в размере 2500 рублей.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «Сладкоежка» в доход бюджета госпошлину по делу в размере 800 рублей.

Решение может быть обжаловано в Тверской областной суд через Московский районный суд г. Твери в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий

В окончательной форме решение принято 04 июля 2014 года

ВЕРНО	
Судья	О.Ю. Тутукина
Секретарь суда	Т.В. Зарова
не обжалован (о)	
Вступил (о) в законную силу 05.08.2014 г.	
Судья	О.Ю. Тутукина
Секретарь суда	Т.В. Зарова

О.Ю. Тутукина

Оригинал документа находится
в деле № 2-1809/14
Московского районного суда
г. Твери