

Заочное решение
Именем Российской Федерации

23 сентября 2020 года

г.Тула

Пролетарский районный суд г. Тулы в составе:
председательствующего Слукиной У.В.,
при помощнике судьи Гридиной К.В.,
рассмотрев в помещении Пролетарского районного суда г.Тулы в открытом судебном заседании гражданское дело №2-1664/2020 по иску Комаровой Юлии Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Ваш дом» о взыскании заработной платы, заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности выдать трудовую книжку, компенсации морального вреда,

установил:

Комарова Ю.Н. обратилась в суд с исковым заявлением к ООО «Ваш дом» о взыскании заработной платы, обязанности выдать трудовую книжку, ссылаясь на то, что она работала в ООО «Ваш дом», последним днём её работы является 5 апреля 2020 года. Однако с приказом о прекращении трудового договора она ознакомлена не была, трудовая книжка ей не выдавалась. На основании изложенного, истец просит суд: взыскать с ООО «Ваш дом» в свою (Комаровой Ю.Н.) пользу сумму невыплаченной заработной платы за период с июля по декабрь 2019 года в размере 8790 рублей, с января по апрель 2020 года – в размере 44650 рублей; а также заработную плату за время вынужденного прогула по причине задержки выдачи трудовой книжки за период с 5 апреля по 20 июля 2020 года в сумме 56980 рублей; компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей; обязать ООО «Ваш дом» выдать Комаровой Ю.Н. трудовую книжку; взыскать судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 20000 рублей.

Истец Комарова Ю.Н. в судебное заседание не явилась, о времени и месте рассмотрения дела уведомлена в установленном законом порядке, представила заявление с просьбой о рассмотрении дела в её отсутствие.

Представитель истца Комаровой Ю.Н. по доверенности Миронов А.В., извещенный о времени и месте рассмотрения дела в установленном законом порядке, в судебное заседание не явился, ранее в судебных заседаниях иски требования своего доверителя поддерживал в полном объеме, не возражал против рассмотрения дела в порядке заочного судопроизводства.

Ответчик ООО «Ваш дом», извещенный о времени и месте рассмотрения дела в установленном законом порядке, своего представителя в суд не направил, заявления о рассмотрении дела в их отсутствие не представил.

В соответствии со ст. ст. 167, 233 ГПК РФ суд определил о рассмотрении дела в порядке заочного производства в отсутствие лиц, участвующих в деле, извещенных о времени и месте судебного заседания, не сообщивших об уважительных причинах неявки и не просивших о рассмотрении дела в их отсутствие.

Исследовав письменные материалы дела, надзорное производство прокуратуры Центрального района г. Тулы № 328ж-20, суд приходит к следующим выводам.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В силу положений ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации 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 уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны 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, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя 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 или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

В пункте 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках» предусмотрено, что в случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 названного Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 66 Трудового кодекса установлено, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В силу ст.1 Конвенции относительно защиты заработной платы от 01 июля 1949 года, (заключена в Женеве, ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 года), в целях настоящей Конвенции термин «заработная плата»

означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В силу ст.21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу ст.22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ, условия оплаты труда являются обязательными условиями трудового договора.

Статья 129 ТК РФ устанавливает, что 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 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, условия оплаты труда, определенные 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.

В силу ст. 234 Трудового кодекса работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

На основании ст.142 ТК РФ работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса а Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей

территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Согласно ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В ходе рассмотрения спора по существу судом установлены следующие обстоятельства.

Как видно из выписки из ЕГРЮЛ в отношении ООО «ВАШ ДОМ» общество создано в 2018 году, основным видом деятельности является производство мебели, одним из дополнительных видов деятельности – деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания. Директором общества указан Курганский Е.А.

Как следует из пояснений представителя истца, Комарова Ю.Н. с марта 2019 года по 5 апреля 2020 года работала в организации ООО «ВАШ ДОМ» - «Сушитут», расположенной в г. Туле, в должности курьера по доставке продуктов питания. Её руководителем являлся Курганский Е.А. Письменный трудовой договор с ней не заключался, но она была допущена к работе, но сведения о ней, как о работнике отправлялись в налоговую инспекцию.

ООО «ВАШ ДОМ», несмотря на неоднократные запросы суда, доказательств в опровержение данных доводов истца, суду не представлено.

Согласно ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Каждое лицо, участвующее в деле, должно раскрыть доказательства, на которые оно ссылается как на основание своих требований и возражений, перед другими лицами, участвующими в деле, в пределах срока, установленного судом, если иное не установлено настоящим Кодексом.

В силу ст. 68 ГПК РФ в случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

В силу правил статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации о презумпции в споре наличия трудовых отношений, а также всех сопутствующих этому прав и обязанностей сторон, факт отсутствия у работодателя трудовой книжки, отсутствия трудоустройства истца надлежит доказать ответчику.

Ответчиком факт трудоустройства и факт наличия в ООО «ВАШ ДОМ» трудовой книжки не оспаривается.

Согласно справкам 2 НДФЛ в отношении Комаровой Ю.Н. за 2019 года, последняя получила заработную плату в ООО «ВАШ ДОМ» в период с марта по декабрь в общей сумме 157000 рублей.

Как следует из представленных МИФНС № 5 по республике Татарстан расчетов по страховым взносам ООО «ВАШ ДОМ» указанные сведения в отношении работника Комаровой Ю.Н. предоставлялись за 2019 год и за 1 и 2 квартал 2020 года.

Как следует из представленных отделением Пенсионного Фонда РФ по республике Татарстан от 11 сентября 2020 года и ГУ – Центр по выплате пенсий и обработке информации Пенсионного фонда по Тульской области от 11 сентября 2020 года сведений, ООО «ВАШ ДОМ» в период с марта 2019 года по февраль 2020 года предоставлялись сведения, составляющие пенсионные права работника Комаровой Ю.Н.

Проанализировав вышеуказанные обстоятельства, представленные доказательства и вышеприведенные нормы права, суд считает факт работы Комаровой Ю.Н. в ООО «ВАШ ДОМ» в период с марта 2019 года по апрель 2020 года подтвержденным.

Как следует из надзорного производства прокуратуры Центрального района г. Тулы № 328ж20, 24 апреля 2020 года в Прокуратуру Пролетарского района г. Тулы поступило заявление Комаровой Ю.Н. о нарушении её прав ООО «Ресторан Фарфор» (Сушитут), в котором она работала в должности курьера до 5 апреля 2020 года, после чего руководитель Курганская А.А. сообщила, что в её (Комаровой Ю.Н.) услугах они больше не нуждаются. Расчет в размере 20000 рублей и свою трудовую книжку она не получила.

В сообщении от 18 июня 2020 года заместителем прокурора Центрального района г. Тулы Комаровой Ю.Н. разъяснено, что в ходе проверки было установлено, что Комарова Ю.Н. в ООО «Ресторан Фарфор» трудовую деятельность не осуществляла, работала в ООО «ВАШ ДОМ», которое в настоящее время в г. Туле деятельности не ведет в связи с возникшим кризисом из-за распространения коронавирусной инфекции. Заявителю было предложено обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд.

Установив, что Комарова Ю.Н. работала в ООО «Ваш дом» в должности курьера в период с марта 2019 года по 5 апреля 2020 года, заработную плату с июля 2019 года по апрель 2020 года получила не в полном объеме, после увольнения трудовая книжка ей работодателем выдана не была, в связи с чем по причине задержки её выдачи у истца не было возможности трудоустройства, что привело к вынужденному прогулу, руководствуясь вышеприведенными нормами права, установив отсутствие со стороны работодателя ООО «ВАШ ДОМ» возражений относительно исковых требований Комаровой Ю.Н. суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований Комаровой Ю.Н. в части взыскания заработной платы, заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности выдать трудовую книжку.

Судом установлено, что в нарушение ст.136 ТК РФ работнику не выплачена заработная плата по состоянию на 5 апреля 2020 года включительно в 53410 рублей (8760 за период с июля 2019 года по декабрь 2019 года и 44650 рублей за период с января по апрель 2020 года).

Представленный истцом расчет задолженности ответчиком не оспаривается, сведений об ином размере заработной платы истца суду, несмотря на неоднократные запросы, ответчиком не представлено, как не представлено возражений относительно произведенного истцом расчета сумм задолженности по заработной плате.

Проверив представленный стороной истца расчет сумм задолженности, суд находит его обоснованным.

При таких обстоятельствах суд полагает законным и обоснованным удовлетворить заявленные требования о взыскании невыплаченной заработной платы при использовании расчета МРОТ по Тульской области, где работник осуществлял свою деятельность, и взыскать в пользу истца задолженность по заработной плате по состоянию на 5 апреля 2020 года включительно в размере 53410 рублей.

Заявляя ходатайство о восстановлении трехмесячного срока для обращения в суд с исковыми требованиями о взыскании заработной платы, сторона истца указала на то, что в апреле 2020 года истец обратилась в прокуратуру за защитой своих нарушенных трудовых прав и о результатах проверки узнала из письма, полученного 4 июля 2020 года, после чего 24 июля 2020 года обратилась в суд с настоящим иском заявлением.

Согласно ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации 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. 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 пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзацах 1 и 4 пункта 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 ТК РФ). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжело больными членами семьи и т.п.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального

трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

В п.13 «Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2020)», утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 10 июня 2020 года разъяснено, что если допущенное работодателем нарушение трудовых прав носит длящийся характер, исковые требования могут быть предъявлены работником в течение всего срока неисполнения работодателем своей обязанности.

При таких обстоятельствах суд считает причину пропуска прока уважительной, а указанный трехмесячный срок подлежащим восстановлению.

Разрешая исковые требования Комаровой Ю.Н. относительно обязанности выдать трудовую книжку, установив, что работодателем трудовая книжка после увольнения истцу выдана не была, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований в указанной части.

Разрешая требования относительно выплаты заработной платы за время вынужденного прогула, установив факт невыдачи работодателем уволенному работнику трудовой книжки, чем были нарушены права истца в части ограничения её в возможности официального трудоустройства за период с 5 апреля по 20 июля 2020 года по вине ответчика, которым сведений в опровержение данных доводов истца суду не представлено, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований в указанной части и взыскании в пользу Комаровой Ю.Н. с ООО «ВАШ ДОМ» средней заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки за период с 5 апреля по 20 июля 2020 года исходя из МРОТ по Тульской области в размере 56980 рублей.

Согласно положениям 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.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, характер и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, степень вины работодателя, то обстоятельство, что задержка выплаты заработной платы лишает истца права на достойную жизнь и ставит его в крайне неблагоприятное материальное положение, также учитывает требования разумности и справедливости.

Требования истца о возмещении морального вреда в сумме 3000 рублей суд полагает обоснованным и соразмерным последствиям неправомерных действий ответчика ООО «ВАШ ДОМ».

На основании статьи 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно статье 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и

переводчикам, расходы на оплату услуг представителей, а равно другие признанные судом необходимыми расходы.

В силу части 1 статьи 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 силу части 1 статьи 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.

При этом вопрос о судебных расходах может быть разрешен как при рассмотрении дела в суде, так и после вступления решения суда в законную силу, что корреспондирует сложившейся правоприменительной практике (пункт 15 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 года № 23 «О судебном решении»), а также статье 104 ГПК РФ, указывающей на возможность обжалования определения суда по вопросам судебных расходов в апелляционном порядке, а, следовательно, не содержащей запрета для рассмотрения заявлений о взыскании судебных расходов за рамками рассмотрения дела по существу.

Кроме того, согласно п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 января 2016 №1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» после принятия итогового судебного акта по делу лицо, участвующее в деле, вправе обратиться в суд с заявлением по вопросу о судебных издержках, понесенных в связи с рассмотрением дела, о возмещении которых не было заявлено при его рассмотрении.

В соответствии с позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 21 декабря 2004 года № 454-О, обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя, и тем самым - на реализацию требования статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Согласно правовой позиции, изложенной в пунктах 12, 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 года №1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах (часть 1 статьи 100 ГПК РФ, статья 112 КАС РФ, часть 2 статьи 110 АПК РФ). При неполном (частичном) удовлетворении требований расходы на оплату услуг представителя присуждаются каждой из сторон в разумных пределах и распределяются в соответствии с правилом о пропорциональном распределении судебных расходов (статьи 98, 100 ГПК РФ, статьи 111, 112 КАС РФ, статья 110 АПК РФ). Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им

процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

Как видно из материалов дела, в суде интересы истца Комаровой Ю.Н. представлял представитель по доверенности Миронов А.В.

Согласно договору на оказание услуг по судебному представительству, заключенному 13 июля 2020 года между ИП Мироновым А.В. и Комаровой Ю.Н., исполнитель принял на себя обязательство представлять интересы заказчика в Пролетарском районном суде г. Тулы (изучить представленные заказчиком документы, относящиеся к предмету спора; подготовить исковое заявление; в ходе судебного процесса по иску к ООО «ВАШ ДОМ» подготавливать и подавать всех необходимые процессуальные документы (ходатайства, заявления, отзывы, письменные пояснения и т.д.); представлять интересы заказчика в суде первой инстанции; осуществлять иные действия и формальности, связанные с выполнением предмета договора (п.п.1.1, 1.2 договора). Стоимость услуг предусмотрена п.3.1 в сумме 20000 рублей.

Оплата Комаровой Ю.Н. суммы по договору в полном объеме в размере 20000 рублей подтверждается квитанцией серии ДА № 000008 от 13 июля 2020 года.

Оценивая объем оказанных представителем истца Комаровой Ю.Н. по доверенности Мироновым А.В. юридических услуг и денежную сумму требований в размере 20000 (за составление документов и представительство в суде первой инстанции), суд считает последнюю отвечающей требованиям разумности. С учетом категории данного спора, объема и сложности выполненной представителем работы (составление искового заявления, участие представителя в 2-х судебных заседаниях), длительности рассмотрения гражданского дела, исходя из соотносимости с объемом защищаемых прав, а также учитывая принцип разумности, соразмерности и справедливости, суд полагает возможным взыскать в пользу Комаровой Ю.Н. с ответчика ООО «ВАШ ДОМ» в счет возмещения судебных расходов на оплату услуг представителя 20000 рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.233, 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Комаровой Юлии Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Ваш дом» о взыскании заработной платы, заработной платы за время вынужденного прогула, обязании выдать трудовую книжку, компенсации морального вреда удовлетворить.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Ваш дом в пользу Комаровой Юлии Николаевны невыплаченную заработную плату за период с июля по декабрь 2020 года в размере 8760 рублей; за период с января по апрель 2020 года в размере 44650 рублей; заработную плату за время вынужденного прогула в период с 5 апреля 2020 года по 20 июля 2020 года в размере 56980 рублей, компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей, а всего сумму в размере 113390 (сто тринадцать тысяч триста девяносто) рублей.

Обязать ООО «ВАШ ДОМ» выдать Комаровой Юлии Николаевны трудовую книжку.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Ваш дом в пользу Комаровой Юлии Николаевны судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 20000 рублей.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

Ответчиком заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении заявления об отмене этого решения суда.

Иными лицами, участвующими в деле, а также лицами, которые не были привлечены к участию в деле и вопрос о правах и об обязанностях которых был разрешен судом, заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение одного месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Председательствующий

У.В.Слукина



Продолжение заполнения «Уд...»
Тулы
Пронумеровано и скреплено
печатью
«Промышленность»
подпись

