РЕШЕНИЕ ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 16 мая 2016 г. город Тула Советский районный суд г. Тулы в составе: председательствующего – Бездетновой А.С., при секретаре – Горшковой К.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-506/2016 по иску Белянкина И.И. к Обществу с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, морального вреда и судебных расходов, у с т а н о в и л : Белянкин И.И. обратился в суд с иском к ООО «Олимп-Франчайзинг» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, морального вреда и судебных расходов. В обоснование заявленных требований ссылался на то, что работал в указанной организации с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в должности <данные изъяты> ООО «Олимп-франчайзинг» в г. Калуга. В его обязанности входило ремонт и настройка принтеров, различных печатающих устройств, заправка картриджей. Взаимодействие с администрацией происходило посредством «Скайпа» и электронной почты, таким же образом отсылались отчеты о проделанной работе, электронным платежом производился перевод заработной платы. Трудовой договор и трудовая книжка были оформлены в головной офисе, расположенном в г. Туле. На его обращения о выдаче трудовой книжки и трудового договора администрация каждый раз обещала направить их в его адрес, но не направляло. ДД.ММ.ГГГГ он запросил выписку из лицевого счета застрахованного лица в УПФР в г. Калуге, из выписки следовало, что страховые взносы работодателем за него не перечисляются. Он стал интересоваться у работодателя о причинах не перечисления страховых взносов, но ответа также не получил. Во время нахождения его на больничном в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. от сотрудника организации по телефону он узнал, что уволен, уведомление об увольнении было выслано на его телефон sms-сообщением. ДД.ММ.ГГГГ в адрес ответчика он направил заявление о направлении ему документов о работе, трудовой книжки, трудового договора и копии приказа об увольнении, однако до настоящего времени никаких документов не получил. Просил суд взыскать с ответчика недополученный им заработок за все время исполнения трудовых обязанностей с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ в сумме 256772 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 20378,61 руб., компенсацию морального вреда в сумме 50000 руб., расходы, связанные с подачей искового заявления 15000 руб. В уточненном исковом заявлении от ДД.ММ.ГГГГ. истец просил установить факт трудовых отношений с ООО «Олимп-Франчайзинг» с ДД.ММ.ГГГГ и признать незаконным его увольнение с ДД.ММ.ГГГГ, обязать ответчика выдать ему трудовую книжку с внесенным в нее периодом работы в данной организации, взыскать с ответчика недополученную заработную плату с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в сумме 256772 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 20378,61 руб., за задержку выдачи трудовой книжки с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ в сумме 282389,31 руб., проценты за пользование чужими денежными средствами с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в сумме 17395,39 руб., компенсацию морального вреда в сумме 50000 руб., судебные расходы 15000 руб. В уточненном исковом заявлении от ДД.ММ.ГГГГ. истец просил восстановить срок для обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав, пропущенный им по уважительной причине, установить факт трудовых отношений с ООО «Олимп-франчайзинг» с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ, взыскать с ответчика недополученный заработок в сумме 187764 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск 14902,02 руб., проценты за пользование чужими денежными средствами 13272,35 руб., компенсацию морального вреда в сумме 50000 руб., судебные расходы 15000 руб. В судебном заседании истец Белянкин И.И. и его представитель по доверенности Ковалев А.Д. заявленные требования поддержали и просили их удовлетворить по основаниям, изложенным в исковом заявлении. Представитель ответчика ООО «Олимп-Франчайзинг» по доверенности Римский А.В. в судебном заседании заявленные истцом требования не признал, просил в их удовлетворении отказать, ссылаясь на пропуск истцом срока для обращения в суд. Также указал, что истец никогда в ООО «Олимп-Франчайзинг» не работал, оказывал услуги по договору подряда, заключенному непосредственно с директором организации как с физическим лицом, в связи с чем директор и перечислял ему денежные средства на банковскую карту в оплату оказанных услуг. Выслушав мнения участников процесса, исследовав представленные доказательства, суд приходит к следующему. В соответствии со ст.ст. 16 и 20 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. Разрешая ходатайство представителя ответчика ООО «Олимп-Франчайзинг» об отказе в исковых требованиях за пропуском срока для обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора, установленного ч. 1 ст. 392 ТК РФ, а также ходатайство истца о восстановлении данного срока, суд приходит к следующему. В силу статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом. Как следует из абзаца 5 пункта 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и др.). При разрешении вопроса о пропуске срока на обращение в суд с настоящим иском следует учитывать не только обстоятельства, указанные в названном пункте Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, но и другие, имеющие значение для решения вопроса об уважительности пропуска истцами срока для обращения в суд за разрешением трудового спора. Судом установлено, следует из объяснений истца, что о прекращении трудовых отношений с ответчиком истцу стало известно ДД.ММ.ГГГГ Вместе с тем, ДД.ММ.ГГГГ. истцом был направлен запрос в ООО «Олимп-Франчайзинг» о выдаче документов о работе, в том числе, трудовой книжки, трудового договора и приказа об увольнении, однако ответа не поступило. Данные обстоятельства ответчиком не опровергнуты. Из представленных свидетельства о заключении брака от ДД.ММ.ГГГГ, загранпаспорта истца следует, что ДД.ММ.ГГГГ Белянкин И.И. вступил в брак с Н.И.Н. и находился в отъезде. ДД.ММ.ГГГГ он направил исковое заявление к ООО «Олимп-Франчайзинг» о защите своих трудовых прав в Привокзальный районный суд г. Тулы, однако определением судьи Привокзального районного суда г. Тулы от ДД.ММ.ГГГГ данное исковое заявление не было принято к производству суда в связи с нарушением территориальной подсудности. Определение с приложенными документами было получено представителем истца Ковалевым А.Д. ДД.ММ.ГГГГ, в тот же день подано в Советский районный суд г. Тулы. Таким образом, с учетом изложенных обстоятельств, а также приведенных нормативных положений суд приходит к выводу о том, что срок для обращения в суд, несмотря на его длительность, был пропущен истцом Белянкиным И.И. по уважительной причине, а именно в связи с неполучением ответа от работодателя, вступлением в брак и нахождением в свадебном путешествии за границей, ошибочным предъявлением иска в другой суд, что вызвало потерю времени и препятствовало истцу своевременно обратиться в суд с иском и в установленном порядке реализовать свои права, предоставленные ст.ст. 35, 39 ГПК РФ как истцу по делу, в связи с чем пропущенный срок подлежит восстановлению. Разрешая заявленные истцом требования по существу, суд приходит к следующему. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают в соответствии со ст.ст. 67, 68 ТК РФ 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. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Прием на работу оформляется приказом(распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В силу ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей. В соответствии со ст. 58 ТК РФ если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Как предусмотрено ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Для разрешения вопроса о возникновении между сторонами трудовых отношений необходимо установление таких юридически значимых обстоятельств, как наличие доказательств самого факта допущения работника к работе и доказательств согласия работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах организации. В силу ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обязанность доказывания факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя лежит на лице, заявившем требования о признании отношений трудовыми. Исходя из совокупного толкования названных норм трудового права, к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка; выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за живой затраченный труд). В трудовых отношениях работнику предоставляются гарантии социальной защищенности. В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств по выполнению работ (оказанию услуг) вне зависимости от затраченного на это времени, при этом получая разовые выплаты (вознаграждение) в размере согласно условиям заключенного договора. В обоснование заявленных требований об установлении факта трудовых отношений истцом Белянкиным И.И. были представлены копии актов выполненных работ, подписанных им лично с приложением печати ООО «Олимп-Франчайзинг», в следующих организациях: <данные изъяты> <данные изъяты> представлены заверенные в установленном порядке копии актов о выполнении работ истцом Белянкиным И.И. от имени ООО «Олимп-Франчайзинг» с приложением печати данной организации. ООО «Олимп-Франчайзинг» были представлены заверенные в установленном порядке копии актов выполненных работ в <данные изъяты>, о выполнении работ лично директором ООО «Олимп-Франчайзинг» Панским А.А. Вместе с тем, из сообщения <данные изъяты> следует, что Белянкин И.И. оказывал предприятию услуги по заправке картриджей от имени «Олимп-Франчайзинг» в ДД.ММ.ГГГГ г., к ответу на запрос приобщена заверенная в установленном порядке копия акта выполненных работ Из показаний свидетеля Р.Т.Р., допрошенной в судебном заседании, следует, что она работает в <данные изъяты> в должности менеджера отдела продаж и занимается делопроизводством. К ним в организацию обратился Белянкин И.И. с судебным запросом относительно выдачи копий актов выполненных им работ от имени ООО «Олимп-Франчайзинг». Она устроилась на работу позднее дат оказания услуг Белянкиным И.И. от данной организации, однако ее коллега Екатерина также подтвердила факт его работы. Она подобрала акты, удостоверила их и выдала Белянкину И.И. для передачи суду. Не так давно ей звонила женщина, представившаяся сотрудником ООО «Олимп-Франчайзинг» и попросила переподписать акты выполненных работ с подписью Белянкина И.И. Также индивидуальным предпринимателем <данные изъяты> представлены заверенные в установленном порядке копии доверенностей № и №, на получение Белянкиным И.И. в интересах ООО «Олимп-Франчайзинг» товаро-материальных ценностей. Должность Белянкина И.И. значится как <данные изъяты>. Из объяснений в судебном заседании истца Белянкина И.И. и директора ООО «Олимп-Франчайзинг» Панского А.А. в ходе судебного разбирательства следует, что работа в организации велась сервисными инженерами и курьерами в компьютерной программе 1-С Бухгалтерия, в которой оформлялись все финансовые документы и доверенности, производились расчеты. Номера документов присваивались программой. Распечатанные Белянкиным И.И. ежедневные отчеты о работе имеют вид тех же отчетов, которые составлялись другими сервисными инженерами в электронном виде без подписей их участников. В подтверждение указания на актах выполненных работ данных компании ООО «Юнит-Оргтехника» директором ООО «Олимп-Франчайзинг» было пояснено, что с данной организацией у них заключен договор на оказание услуг, по которому ООО «Олимп-Франчайзинг» выполняет работы у клиента ООО «Юнит-Оргтехника». Таким образом, ООО «Юнит-Оргтехника» осуществляет подбор заказов на выполнение работ ООО «Олимп-Франчайзинг». Данные объяснения подтверждаются договором на оказание услуг № 2684 от 01.04.2009 г. Свидетель М.Д.М. в ходе судебного разбирательства показал, что работал в ООО «Олимп-Франчайзинг» в должности <данные изъяты>, в ДД.ММ.ГГГГ исполнял обязанности управляющего Калужским филиалом данной организации. Он принимал на работу Белянкина И.И. на должность сервисного инженера, оформил с ним трудовой договор и вместе с трудовой книжкой направил в головной офис в г. Тулу. В офисе изготавливались акты выполненных работ и доверенности в двух экземплярах, и с этими документами истец как и другие сервисные инженеры шли для выполнения работ. Один экземпляр оставался у клиента, другой возвращался в офис с печатью и подписью уполномоченного лица, затем направлялся в головной офис в г. Тулу. Документы в Калужском офисе не хранились, все отправлялось в г. Тулу. Заработная плата ему перечислялась либо лично со счета директора ООО «Олимп-Франчайзинг» Панского А.А., либо со счета его супруги. Директор ООО «Олимп-Франчайзинг» подтвердил факт того, что оплата сотрудникам его организации им производится со своего личного счета либо со счета его супруги на банковскую карту. В подтверждение перечисления денежных средств в оплату деятельности Белянкина И.И. в интересах ООО «Олимп-Франчайзинг» представлены распечатки перечислений с личного счета Панского А.А. через систему «Сбербанк Онлайн». Из копий трудовых договоров № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного ООО «Олимп-Франчайзинг» с М.Д.М., № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного с Л.Д.Ю., по пояснениям свидетеля и истца, аналогичного заключенному с истцом трудовому договору с различием только в сроках его заключения, следует, что в обязанности сервисного инженера входит: заправка, восстановление, ремонт картриджей для принтеров и копировальных аппаратов, доставка в ремонт и из ремонта техники клиентов, мелкий ремонт техники клиента на месте (при возможности ее осуществления), разовое или абонентское обслуживание и/или настройка компьютерной техники заказчика, установка/настройка дополнительного оборудования и прочие профильные виды деятельности. Согласно должностной инструкции сервисного инженера по обслуживанию оргтехники в ООО «Олимп-Франчайзинг», с которой был ознакомлен М.Д.М., функции сервисного инженера включают выполнение работ по обслуживанию оргтехники, заправку картриджей и копировальных аппаратов, ремонт и обслуживание компьютерной техники и тому подобное. Сервисный инженер является материально ответственным лицом и обязан отчитаться по полученным средствам и/или материалам в день выполнения заказа либо на следующей рабочий день. Штатным расписанием на ДД.ММ.ГГГГ, представленным директором ООО «Олимп-Франчайзинг» предусмотрены 6 штатных единиц <данные изъяты>. Уставом ООО «Олимп-Франчайзинг» и выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц подтверждается деятельность общества по оптовой и розничной торговле компьютерами, программным обеспечением и периферийными устройствами, в том числе, на территории Калужской области. Давая оценку указанным доказательствам, суд признает их достоверными и в совокупности свидетельствующими о выполнении истцом Белянкиным И.И. работы в должности сервисного инженера в период с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ, поскольку данный факт подтверждается как показаниями допрошенных по делу свидетелей, не доверять которым у суда оснований не имеется, так как они предупреждены об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, оснований подвергать сомнению показания свидетеля М.Д.М. только по тем мотивам, что он является родственником супруги истца, у суда не имеется, так как показания этого свидетеля согласуются с совокупностью собранных по делу доказательств, в том числе, в деталях организации работы и с показаниями директора ООО «Олимп-Франчайзинг» Панского А.А., а также с представленными со стороны ответчика письменными доказательствами – должностной инструкцией, штатным расписанием и сведениями о производимых Белянкину А.А. платежах. Кроме того, факт работы истца в ООО «Олимп-Франчайзинг» и выполнении обязанностей сервисного инженера подтверждается представленными по запросу суда копиями актов выполненных работ и доверенностей, выданных истцу данной организацией и подтверждающих поручение на выполнение работ от ее имени и в ее интересах. Доводы представителей ответчика ООО «Олимп-Франчайзинг» директора Панского А.А. и по доверенности Римского А.В. о выполнении истцом работ по устному договору оказания услуг в соответствии со ст. 56 ГПК РФ объективными доказательствами, относящимися к периоду работы истца с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, не подтверждены. При этом не могут служить доказательствами сами лишь утверждения директора организации о возникновении с истцом у него лично гражданско-правовых отношений по оказанию услуг со ссылкой на имеющиеся в социальных сетях сведения о предложении истцом деятельности по оказанию услуг по обслуживанию компьютеров и периферийных устройств, поскольку само по себе предложение со стороны истца третьим лицам о возможности оказания таких услуг не свидетельствует о реальной деятельности истца в этом качестве в ООО «Олимп-Франчайзинг» и противоречит представленным сторонами доказательствам. Таким образом, имеющиеся доказательства позволяют суду прийти к выводу о трудовом характере правоотношений, возникших между истцом и ответчиком, поскольку фактически истцом выполнялись работы по заданию и в интересах ответчика на условиях, аналогичных условиям работы других работников в должности сервисного инженера, то есть на него было возложено выполнение конкретной трудовой функции, возникшие правоотношения носили длящийся характер и не ограничивались исполнением истцом единичной обязанности, тем самым истец был включен работодателем в производственную деятельность, и за выполнение этой работы производилась оплата в том же порядке, как это предусмотрено для других работников данной организации. Неясности в отношении соблюдения истцом правил внутреннего трудового распорядка толкуются судом в пользу признания отношений между истцом и ответчиком как трудовые в соответствии со ст.19.1 ТК РФ. Период работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, заявленный истцом, ответчиком по существу не оспаривался, а также подтверждается представленными ответчиком распечатками из системы «Сбербанк Онлайн» о перечислении Белянкину А.А. денежных средств с личного счета Панского А.А. При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что факт работы Белянкина А.А. с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в должности сервисного инженера в ООО «Олимп-Франчайзинг» нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, и заявленные истцом требования в этой части подлежат удовлетворению. Давая оценку заявленным истцом требованиям о взыскании недоплаченной заработной платы, суд приходит к следующему. Статьями 136, 140 ТК РФ предусмотрена обязанность выплаты работнику работодателем заработной платы в месте выполнения им работы либо перечислением на указанный работником счет в банке, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. 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 расчете. В подтверждение выполнения работ и размера подлежащей заработной платы истцом был представлен расчет, основанный на копиях актов выполненных работ и тарифной сетке оплаты труда сотрудников ООО «Олимп-Франчайзинг». Факт составления аналогичных отчетов другими сотрудниками ООО «Олимп-Франчайзинг» по существу в ходе судебного разбирательства директор данной организации подтвердил. Доводы директора ООО «Олимп-Франчайзинг» о преступном проникновении в базы данных фирмы и предоставлении недостоверных доказательств суду в связи с этим в установленном порядке не подтверждены вступившим в законную силу приговором суда, уголовное преследование по представленной информации в отношении истца в связи с этим не ведется, в связи с чем доводы являются голословными. Из представленного истцом расчета следует, что в ДД.ММ.ГГГГ. ему должно было быть выплачено 14900 руб., тогда как согласно перечислениям на его личный счет было выплачено 16000 руб., в ДД.ММ.ГГГГ соответственно должно было быть 31694 руб., перечислено 20000 руб., в ноябре 2014 г. должно было быть 20310 руб., перечислено 25000 руб., за ДД.ММ.ГГГГ должно было быть 27750 руб., перечислено 26000 руб., в ДД.ММ.ГГГГ. должно было быть 9920 руб., перечислено 12000 руб., в ДД.ММ.ГГГГ должно было быть 18200 руб., перечислено 28800 руб., в ДД.ММ.ГГГГ должно было быть 62410 руб., перечислено 68700 руб., в ДД.ММ.ГГГГ должно было быть 20200 руб., перечислено 26300 руб., в ДД.ММ.ГГГГ должно было быть 16200 руб., перечислено 13500 руб. Таким образом, по представленному истцом расчету работодателем за период работы ему должно было быть выплачено 221584 руб., тогда как было фактически выплачено 236300 руб. Доводы истца о том, что произведенные работодателем выплаты являлись выплатами и за приобретение расходных материалов, о чем он также отчитывался в головной офис, объективными доказательствами, свидетельствующими о фактическом приобретении именно на эти средства материалов в интересах работодателя и израсходованных в интересах работодателя, истцом не представлено. В связи с изложенным у суда отсутствуют основания для удовлетворения заявленных истцом требований о взыскании в его пользу недоплаченной заработной платы, и, следовательно компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, предусмотренной ст. 236 ТК РФ. Согласно ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете выплатить не оспариваемую им сумму. В соответствии со ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В силу ч. 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах (п. 10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"). Таким образом, 236300 руб./9/29,4=891,91 руб. (среднедневной заработок). В случае, если увольняющийся работник не полностью отработал период, предоставляющий право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы. При этом не полностью отработанный месяц не учитывается, если количество отработанных дней составляет менее половины месяца. Если отработано более половины месяца, то он учитывается как целый. Следовательно, на момент прекращения трудовых отношений у истца имелось право на 21 день отпуска (28/12\*9). Расчет компенсации за неиспользованный отпуск 891,91\*21=18730,16 руб. Давая оценку заявленным истцом требованиям о взыскании среднего заработка за несвоевременную выдачу трудовой книжки, суд приходит к следующему. В соответствии со 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 трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Из содержания указанных норм материального права следует, что законодатель, обязывая работодателя возместить неполученный заработок, восстанавливает нарушенное право работника на получение оплаты за труд как в результате незаконного увольнения, так и задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя. При этом последний освобождается от ответственности с момента направления работнику соответствующего уведомления, если не имеет возможности выдать трудовую книжку в день увольнения. В п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что поскольку Трудовой кодекс РФ (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть 8 ст. 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ). Пунктом 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225, предусмотрено, что работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) с внесенной в нее записью об увольнении. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами. Данные законоположения позволяют сделать вывод о том, что нарушение общего порядка оформления прекращения трудового договора в результате задержки выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ) влекут для работодателя такую же обязанность по возмещению работнику среднего заработка, которая возникает в случае признания увольнения незаконным. При этом нормами трудового права (ст. 84.1 ТК РФ) предусматривается единственное основание освобождения от ответственности работодателя, связанной с задержкой выдачи трудовой книжки – направление работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Как следует из пояснений истца и свидетеля М.Д.М., фактически трудовой договор с истцом и трудовая книжка ему оформлялись в установленном порядке при приеме на работу, однако удерживаются работодателем в связи с его позицией об отсутствии трудовых отношений с истцом. Данные утверждения со ссылкой на доказательства не опровергнуты ответчиком. По делу объективно установлено, что трудовая книжка ООО «Олимп-Франчайзинг» истцу оформлена и выдана в день прекращения трудовых отношений не была, фактически работодатель таким бездействием нарушил трудовые права истца при расторжении трудового договора, не произвел расчет заработной платы, тем самым лишив Белянкина И.И. возможности трудиться, поскольку в отсутствие трудовой книжки истец лишен возможности подтвердить работодателю на стадии принятия на работу наличие трудового стажа в конкретной области деятельности. В этой связи, обязывая ответчика произвести в трудовой книжке истца запись о работе истца в период с ДД.ММ.ГГГГ, суд полагает, что датой прекращения трудовых отношений истца с ответчиком с учетом вышеприведенных положений следует признать ДД.ММ.ГГГГ (в объеме заявленных истцом исковых требований), и ответчик обязан возместить истцу не полученный заработок вследствие задержки выдачи трудовой книжки. В этой связи, поскольку истцом заявлено требование о взыскании среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки, которое подлежит удовлетворению, изменяется дата прекращения трудовых отношений на ДД.ММ.ГГГГ, и данное изменение в контексте заявленных требований не является превышающим объем исковых требований. Определяя сумму компенсации утраченного заработка Белянкина И.И., суд исходит из представленных сведений о среднем заработке истца, в связи с чем при нормальной продолжительности рабочего времени, чему в опровержение доказательств не представлено, утраченный заработок с ДД.ММ.ГГГГ до ДД.ММ.ГГГГ составит: 891,91 руб. (среднедневной заработок) \* 178 (рабочих дней) = 158759,98 рублей, которые подлежат взысканию с ответчика. Требование истца о признании увольнения незаконным не было поддержано им в ходе рассмотрения дела, к тому же истец заявил о своем нежелании продолжать трудовые отношения с работодателем, в связи с чем оснований для удовлетворения данных требований не имеется. Давая оценку требованиям Белянкина И.И. о компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, суд исходит из положений ч.7 ст.394 ТК РФ, согласно которой в случае увольнения без законного основания суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями. При определении размера компенсации морального вреда, суд учитывает формулировку увольнения, характер и объем причиненных истцу нравственных страданий, степень вины ответчика. Учитывая, что истица испытала нравственные страдания, которые связаны с тем, что он потерял работу и остался без средств к существованию, суд считает возможным определить размер компенсации в 7000 рублей, удовлетворив ее требования частично. Поскольку в процессе рассмотрения дела было установлено нарушенное и подлежащее восстановлению право истца, с учетом статьи 333.19 Налогового кодекса РФ и размера исковых требований, к выводу об удовлетворении которых пришел суд, размер государственной пошлины, подлежащей взысканию с ООО «Олимп-Франчайзинг» в доход бюджета муниципального образования город Тула, составляет 3849 рублей 80 коп. Руководствуясь положениями ст.ст. 192-199 ГПК РФ, суд р е ш и л : иск Белянкина И.И. к Обществу с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, морального вреда и судебных расходов частично. Установить факт трудовых отношений между Белянкиным И.И. и Обществом с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. Обязать Общество с ограниченной ответственностью выдать Белянкину И.И. трудовую книжку с внесенными в нее записями о периоде его работы в Обществе с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» в должности сервисного инженера с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» <данные изъяты> в пользу Белянкина И.И. компенсацию за неиспользованный отпуск 18730 руб.16 коп., за задержку выдачи трудовой книжки 158759 руб. 98 коп., компенсацию морального вреда в размере 7000 рублей, а всего 184490 руб. 14 коп. В остальной части требований Белянкину И.И. отказать. Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Олимп-Франчайзинг» <данные изъяты> в доход бюджета муниципального образования город Тула государственную пошлину в размере 3849 рублей 80 коп. Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Тульский областной суд подачей жалобы через Советский районный суд г. Тулы в течение месяца со дня изготовления мотивированного решения. Председательствующий А.С. Бездетнова.