

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

09 сентября 2021 года город Усолье-Сибирское

Усольский городской суд Иркутской области в составе председательствующего судьи Беспаловой Е.А., при секретаре Елизовой В.В., с участием помощника прокурора Поповой А.Г., истца [REDACTED], представителей ответчика Дошлова В.П., Яшина И.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 38RS0024-01-2021-003492-91 (2-2179/2021) по иску [REDACTED] к ООО «Мечтай» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании неосновательного обогащения, обязанности предоставить документы, взыскании компенсации морального вреда

### УСТАНОВИЛ:

В обоснование исковых требований [REDACTED] указано, что с ДД.ММ.ГГГГ она работала в ООО «Мечтай» в должности продавца консультанта. ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор расторгнут по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с выявлением недостачи.

Также ответчик понудил внести в кассу денежные средства в размере <данные изъяты> руб., в счет погашения ущерба. Полагает, что действия ответчика незаконны, поскольку она не совершала виновных действий, повлекших причинение ущерба, выявленного в результате инвентаризации от ДД.ММ.ГГГГ, ее не ознакомили с приказом о проведении инвентаризации, в проведении инвентаризации не участвовала, объяснения по факту недостачи не давала, в том числе не ознакомлена с заключением инвентаризации.

ДД.ММ.ГГГГ был последний рабочий день истца, совпавший с днем увольнения. До настоящего времени ответчиком не произведена выплата заработной платы за июнь 2021 года в размере <данные изъяты> руб. В связи с тем, что она уволена незаконно, с ответчика в ее пользу подлежит взысканию средняя заработная плата за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> рублей. Учитывая, что ответчик без законных оснований понудил истца внести в кассу денежные средства в сумме <данные изъяты> руб. в качестве ущерба, они также подлежат взысканию с ответчика.

В окончательной редакции иска просит взыскать с ООО «Мечтай» задолженность по заработной плате за июнь 2021 года в размере <данные изъяты> руб.; признать увольнение истца на основании приказа (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ незаконным, с изменением формулировки увольнения по собственному желанию; взыскать с ООО «Мечтай» заработную плату за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> руб.; взыскать неосновательное обогащение в размере <данные изъяты> руб.; компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб.

Также [REDACTED] обратилась в суд с иском к ООО «Мечтай» об обязанности предоставить документы, компенсации морального вреда.

Просит обязать ООО «Мечтай» предоставить надлежаще заверенные копии документов: копия личной карточки Т-2, копию приказа о приеме на работу; копия приказа о расторжении трудового договора; копию трудового договора со всеми приложенными документами, справку о периоде работы, справка о начислениях заработной платы за весь период работы с расшифровкой помесячно, копию должностной инструкции продавца консультанта, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование за весь период работы, копию правил внутреннего трудового распорядка, копию положения об оплате труда и премировании, копия договора о материальной ответственности; взыскать с ООО «Мечтай» компенсацию морального вреда в размере 1000,0 руб.

Определением Усольского городского суда от ДД.ММ.ГГГГ гражданские дела по искам [REDACTED] (данные изъяты) и (данные изъяты) объединены в одно производство (л.д.56).

В судебном заседании истец [REDACTED] поддержала заявленные требования по основаниям, изложенным в иске.

Представители ответчика - ООО «Мечтай» директор Дошлов В.П., Яшин И.С., действующий на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, сроком на 3 года (л.д.227), исковые требования не признали.

Выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего иск подлежащим удовлетворению, изучив представленные сторонами доказательства, суд приходит к следующим выводам.

Пунктом 7 части первой статьи 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Согласно пункту 45 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N 2 расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

В силу ст. 193 ГК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ истец [REDACTED] принята на работу в ООО «Мечтай» на должность продавца-консультанта, на сокращенный рабочий день, с тарифной ставкой 68,46 руб. с надбавкой районный коэффициент 1,3, северная надбавка, что подтверждается приказом о приеме на работу (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.88).

В соответствии с трудовым договором (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ [REDACTED] принята на должность продавца-консультанта с ДД.ММ.ГГГГ. Согласно п.2.1 трудового договора работнику устанавливается неполный рабочий день 4,5 часа.

В соответствии с п.3.1 договора работнику выплачивается заработная плата пропорционально отработанному времени, в соответствии со штатным расписанием. Заработная плата состоит из: оклад-12533,33 руб., районный коэффициент 1,3, северная надбавка (89-92).

ДД.ММ.ГГГГ с истцом заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, по условиям которого последняя приняла на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ей работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (л.д.94).

Согласно должностной инструкции продавец-консультант ООО «Мечтай» должен знать ассортимент, классификацию, характеристику, назначение товаров и способы использования и ухода за ними; приемы подбора, отмеривания, отреза, комплектования товара; виды брака и обмена товаров; условий хранения; порядок проведения инвентаризации; порядок оформления товарных отчетов, актов на брак, недостачу, пересортицу товаров.

В должностные обязанности продавца –консультанта входит размещение и выкладывание товара, оказание помощи покупателям в консультировании и выборе товара, подсчет стоимости покупки, выдача пречека, упаковка и выдача товаров, обмен товара, контроль за сохранностью товаров, торгового оборудования, информирует руководителя об имеющихся недостатках в обслуживании покупателей, взаимодействует с менеджером отдела закупок и снабжения по вопросам, связанных с товаром (наличие, качество, цена и т.д.), составляет для бухгалтеров –ревизоров товарный отчет, а также визирует отчет о розничных продажах (л.д.235-238).

Приказом ООО «Мечтай» (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ сформирована комиссия по расследованию факта причинения ущерба, с наделением комиссии полномочий по истребованию объяснений от сотрудников ООО «Мечтай» и других свидетелей, по сбору и изучению документов, фото-и видеозаписей, связанных с расследуемым фактом причинения ущерба, в срок до ДД.ММ.ГГГГ (л.д.98).

Из объяснительной истца [REDACTED] от ДД.ММ.ГГГГ следует, что менеджер отдела закупок Ковалева Е.Ю. специально искажала данные бухгалтерского учета, а именно занижала сумму (количество) поступающего товара от поставщиков, что привело к неучтенным излишкам товара. [REDACTED] допустила нарушение финансовой дисциплины, выразившегося в несвоевременном отражении в базе данных бухгалтерского учета продаж неучтенного товара. В связи с выявленной недостачей за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере (<данные изъяты> рублей, гарантирует возместить, т.е. внести в кассу предприятия до ДД.ММ.ГГГГ (л.д.102-103).

ДД.ММ.ГГГГ комиссией составлен Акт о подтверждении факта искажения учетных данных по поступлению товара, которым установлено, что менеджер отдела закупок и снабжения Ф.И.Об регулярно с августа 2020 по июнь 2021 умышленно занижала количество поставленного товара в отдел линолеума путем уменьшения количества и завышения закупочной цены товара в программе учета, т.е. вносила в программу учета заведомо ложные сведения, искажающие их действительное содержание. По результатам документальной проверки выявлен размер ущерба действиями менеджера закупок и снабжения Ф.И.Об в размере <данные изъяты> рублей. На основании установленных фактов и объяснений Ф.И.Об была установлена причастность к действиям Ф.И.Об продавцов-консультантов отдела линолеума [REDACTED], Ф.И.О7 С данным актом истец [REDACTED] ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ (л.д.138-144).

В соответствии с заключением о результатах служебного расследования (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ менеджер отдела закупок и снабжения Ф.И.Об, совместно с продавцами –консультантами [REDACTED], Ф.И.О7 регулярно с августа 2020 по июнь 2021 умышленно занижали количество поставляемого товара в отдел линолеума, путем уменьшения количества и завышения закупочной цены товара в программе учета, т.е. вносили в программу учета заведомо ложные сведения, искажающие их действительное содержание. Размер ущерба составил 221253,58 рублей.

[REDACTED] не исполнен п. 1.1.8 должностной инструкции в части контроля за сохранностью товара и прочих материальных ценностей. Комиссия пришла к выводу, что менеджером отдела закупок и снабжения Ф.И.Об, продавцами – консультантами [REDACTED], Ф.И.О7 были допущены виновные действия,

выразившиеся в несоблюдении ими должностных обязанностей. С заключением [REDACTED] ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ (п.д.104).

ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ истец [REDACTED] уволена по п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (п.д.95). С указанным приказом [REDACTED] ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ, о чем свидетельствует ее подпись.

На основании ст. 56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания заявленных требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. В данном случае обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу п. 23 вышеназванного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками, по общему правилу, являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Разрешая спор в части требований о признании увольнения незаконным, суд приходит к выводу о том что, стороной ответчика не представлено достаточных и достоверных доказательств, свидетельствующих о совершении истцом [REDACTED] конкретных виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ней со стороны работодателя и подтверждающих ее причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей. Работодателем не представлены доказательства того, что недостача образовалась в результате действий истца, в должностные обязанности, которой не входило внесение поставляемого товара в программу учета. Принимая во внимание, что работодатель не смог конкретно пояснить, в результате чьих действий образовалась недостача и в чем заключаются виновные действия истца по причинению работодателю имущественного ущерба, доказательств совершения истцом виновных действий, дающих основание для утраты доверия со стороны работодателя, ответчиком не представлено, в связи с чем оснований для увольнения истца по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным.

Кроме того, увольнение истца было произведено работодателем с нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ,

предусматривающей, что дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения, может быть применено к работнику после получения от него объяснений в письменной форме либо если работник по истечении двух рабочих дней после истребования от него письменного объяснения такого объяснения не представил, о чем был составлен соответствующий акт, с приказом об увольнении истца не ознакомили. Объяснения от истца ██████████ были отобраны 16.06.2021, т.е. до составления акта о выявлении недостачи от 21.06.2021, сумма недостачи в объяснениях и акте различная. Не соблюдение установленной законом процедуры увольнения является самостоятельным и достаточным основанием для признания увольнения незаконным.

Согласно части 4 статьи 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В соответствии с частью 7 статьи 394 указанного Кодекса, если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу об изменении формулировки основания увольнения истцов - с увольнения в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, в связи с утратой доверия по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на увольнение по собственному желанию по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а дату увольнения на 09.09.2021 года.

Разрешая требования истца о взыскании неосновательного обогащения, суд приходит к следующим выводам:

Частью первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с этим кодексом и иными федеральными законами.

Согласно части третьей статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора установлены статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с этой нормой материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации "Материальная ответственность работника" определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, пределы такой ответственности.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (часть 1 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в

том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть вторая статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 Трудового кодекса Российской Федерации).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами (статья 241 Трудового кодекса Российской Федерации).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 2 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим кодексом или иными федеральными законами.

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба приведен в статье 243 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с данной нормой материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в том числе в следующих случаях: 1) когда в соответствии с этим кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; 3) умышленного причинения ущерба; 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом; 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных данным кодексом, другими федеральными законами; 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Частью четвертой статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Из приведенных нормативных положений следует, что если работник, виновный в причинении ущерба работодателю, возмещает его добровольно, то сторонам трудового договора необходимо заключить соглашение, в котором указываются размер ущерба и сроки его возмещения.

Определение понятия неосновательного обогащения и условия его возникновения установлены в статье 1102 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Согласно пункту 1 статьи 1102 Гражданского кодекса Российской Федерации лицо, которое без установленных законом, иными правовыми актами или сделкой оснований приобрело или сберегло имущество (приобретатель) за счет другого лица (потерпевшего), обязано возвратить последнему неосновательно приобретенное или сбереженное имущество (неосновательное обогащение), за исключением случаев, предусмотренных статьей 1109 этого кодекса.

Таким образом, обязательства из неосновательного обогащения возникают при наличии трех обязательных условий: имеет место приобретение или сбережение имущества; приобретение или сбережение имущества произведено за счет другого лица; приобретение или сбережение имущества не основано ни на законе, ни на сделке, то есть происходит неосновательно.

На основании квитанции к приходному кассовому ордеру №КА-679 истцом ██████████ внесено в кассу ООО «Мечтай» 61362 руб. (л.д.13).

Поскольку работодателем не представлено доказательств причинения ущерба в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) истца, размера причиненного ущерба (сумма ущерба в представленных документах различна), соглашение, отвечающее требованиям части четвертой статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации о возмещении ущерба, сторонами не заключалась, суд приходит к выводу, что внесенная истцом сумма в размере 61362 руб. является неосновательным обогащением ООО «Мечтай» и подлежит взысканию с ответчика в пользу ██████████

Разрешая требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за июнь 2021 года, заработной плате за время вынужденного прогула, суд приходит к следующим выводам:

Пунктом 1 статьи 140 ТК Российской Федерации предусмотрено, что 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 случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса 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: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Согласно справке о фактически начисленной заработной плате за июнь 2021 года истцу начислено 4841,05 руб., за июль 8018,03 руб., как следует из пояснений сторон окончательный расчет с истцом не произведен, заработная плата за июнь, июль 2021 не выплачена, в связи с чем, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию невыплаченная заработная плата в заявленном истцом размере 10500,0 руб.

Фактически начисленная заработная плата ██████████ за 12 месяцев составляет 124975,09 рублей, отработано 214 дней, т.е. среднедневной заработок составляет 584 руб. (л.д.241).

Истец ██████████ в иске указала, что ее последним рабочим днем был ДД.ММ.ГГГГ, последний рабочий день из 4 смен, в этот день она написала заявление об увольнении по собственному желанию.

Поскольку из представленных стороной ответчика невозможно установить систему оплаты труда истца, режим работы, выходные дни, график работы истца, суд принимает во внимание график работы указанный истцом 4/2 при расчете заработка за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ: 42 рабочих дня x 584 руб. = <данные изъяты> руб.

Истцом указано, что в целях защиты прав в судебном порядке у ответчика запрашивались копии документов, связанных с работой, однако заявление истца оставлено без внимания (л.д.38,43).

В силу ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Поскольку все истребованные документы непосредственно связаны с работой истца и прямо указаны в статье 62 Трудового кодекса Российской Федерации как документы, связанные с работой и подлежащие выдаче работнику, суд приходит к выводу об удовлетворении требований истца об истребовании документов указанных в исковом заявлении за в течение 10 дней со дня вступления решения суда в законную силу.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, выразившийся в незаконном увольнении и невыплате заработной платы, не предоставлении документов, суд, руководствуясь ст. 237 ТК РФ с учетом правовой позиции, изложенной в абз. 4 п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", приходит к выводу об удовлетворении требований истца о компенсации морального вреда. Ответчиком допущены нарушения трудовых прав ██████████, что само по себе предполагает претерпевание ею нравственных страданий. Определяя размер компенсации морального вреда, подлежащего взысканию с ответчика в пользу истца, суд учитывает обстоятельства дела, характер нарушений, допущенных ответчиком, индивидуальные особенности истца, степень причиненных истцу нравственных страданий, степень вины ответчика, а также принципы разумности и справедливости, полагает возможным взыскать в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> рублей (ст. ст. 151, 1099, 1101 ГК РФ).

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов. Таким образом, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина, в доход муниципального образования в размере 3091,70 рублей., исходя из расчета в соответствии с п.1 ч.1 ст. 333.19 НК РФ при цене иска от 20001 до 100000 руб. госпошлина составляет 800 руб. плюс 3% от суммы, превышающей 20000 руб.:  $800 + ((96390 - 20000) * 3) / 100$ .

Согласно ст. 211 Гражданского процессуального кодекса РФ, немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить.

Признать увольнение [REDACTED] Натальи [REDACTED] на основании приказа (данные изъяты) от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) с работником по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным.

Изменить [REDACTED] формулировку [REDACTED] основания увольнения [REDACTED] Натальи [REDACTED] с увольнения по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ на увольнение по инициативе работника на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, с указанием в качестве даты увольнения 09 сентября 2021 года.

Взыскать с ООО «Мечтай» в пользу [REDACTED] задолженность по заработной плате за июнь 2021 года в размере 10500,0 руб., средний заработок за время вынужденного прогула в размере 24528,0 руб., неосновательное обогащение в размере 61362,0 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.

Обязать ООО «Мечтай» выдать в течение 10 дней со дня вступления решения суда в законную силу надлежаще заверенные копии личной карточки Т-2, приказа о приеме на работу, приказа о расторжении трудового договора, трудового договора со всеми приложенными документами, выписки из штатного расписания, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и премировании, договора о полной материальной ответственности, справку о периоде работы, справку о начислениях заработной платы за весь период работы с расшифровкой ежемесячно, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование за весь период работы.

Решение суда в части взыскания задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «Мечтай» в бюджет муниципального образования города Усолье-Сибирское государственную пошлину в размере 3091,70 рублей.

Решение может быть обжаловано в Иркутский областной суд через Усольский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ.

Судья Беспалова Е.А.