

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

12 ноября 2021 года Нижегородский районный суд г. Нижнего Новгорода в составе председательствующего судьи Ермаковой О.А., при секретаре Гагачевой С.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Фадеевой О. В. к ПАО Банк «<данные изъяты>» о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, возложении обязанности, компенсации морального вреда, взыскании расходов,

УСТАНОВИЛ:

Истец Фадеева О.В. обратилась в суд с иском к ответчику ПАО Банк «<данные изъяты>» о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, возложении обязанности, компенсации морального вреда, взыскании расходов.

В обоснование заявленных требований истец указала, что в соответствии с Решением Нижегородского районного суда г. Н.Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ по делу № по делу по иску Фадеевой О.В. к ПАО Банк «<данные изъяты>» о понуждении допустить к работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, ДД.ММ.ГГГГ истцу был перечислен неполученный заработок за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере 528 996,60 рублей и неполученный заработок за период с ДД.ММ.ГГГГ по день фактического исполнения решения суда в части обязанности допустить к работе (что произошло только ДД.ММ.ГГГГ) из расчета среднего заработка 52 899,66 рублей в месяц и выплачена взысканная компенсация морального вреда в размере 15 000 рублей.

«26» октября 2020 года трудовой договор с истцом был расторгнут по соглашению сторон о расторжении трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ №. Согласно п.3 данного соглашения в связи с прекращением трудового договора истцу должна была быть выплачена в качестве компенсации денежная сумма в размере 17 400 рублей одновременно с проведением окончательного расчета.

ДД.ММ.ГГГГ истцу была перечислена сумма в размере 711 541 рубль во исполнении указанного выше решения суда и как окончательный расчет при расторжении трудового договора с компенсацией 17 400 рублей по соглашению сторон. Иных выплат от работодателя не было.

Общая сумма, подлежащая к выплате по решению суда, без учета НДФЛ, составляла на ДД.ММ.ГГГГ заработной плате 779 067 рублей (14 мес. x 52 899,66 руб. + 52 899,66 руб. : 22 раб дня x 16 раб. дней) и 15 000 рублей в качестве компенсации морального вреда, а всего 794 067 рублей.

Таким образом, работодатель, как налоговый агент, произвел удержание НДФЛ в размере 13% от взысканных судом сумм заработной платы, но не перечислил их в бюджет и не отразил в справке формы 2-НДФЛ.

Судом установлено, что истец незаконно была лишена возможности трудиться, что повлекло задержку выплаты заработной платы, которая должна была выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за истекший месяц выплачивалась 5 числа каждого месяца.

За указанную задержку выплаты заработной платы должна быть выплачена компенсация в соответствии со ст.236 ТК РФ.

Компенсацию работодатель должен выплатить за весь период задержки за период с «01» августа 2019 г по «26» октября 2020 г начиная со дня, следующего за установленным днем выплаты зарплаты, по день ее фактической выплаты включительно. Фактически истцу была выплачена заработная плата только 26.10.2020г. Согласно прилагаемого расчета размер компенсации за задержку выплаты заработной платы составляет 55 936,22 рублей.

Кроме того, до настоящего времени истцу не выплачена компенсация за неиспользованный отпуск за период с «01» августа 2019 года по «26» октября 2020 года, которая составляет согласно расчета 66 124, 58 рублей.

Таким образом, до настоящего времени с истцом не произведен полный расчет, который должен быть произведен с работником в течении трех дней после его увольнения.

Истец обращалась с заявлением к работодателю о необходимости произвести полный расчет и выдать справку формы 2-НДФЛ с указанием удержанного налога на доходы с физических лиц. Заявление осталось без удовлетворения.

Истец просит:

1. Взыскать с ПАО Банк «ДД.ММ.ГГГГ» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с «01» августа 2019 г по «26» октября 2020 г в размере 55 936,22 рублей и компенсацию за неиспользованный отпуск 66 124, 58 рублей за период с «01» августа 2019 года по 26 октября 2020 года из расчета среднего заработка, взысканного в соответствии с Решением Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ по делу №.

2. Обязать ПАО Банк «<данные изъяты>» перечислить за Фадееву О. В. в бюджет Российской Федерации удержанные суммы налога на доходы физических лиц за 2019-2020г и выдать истцу справку формы 2-НДФЛ.

Впоследствии, истец в порядке ст.39 ГПК РФ изменила иски требования. Просит суд:

1. Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 59 761,85 рублей из расчета среднего заработка, взысканного в соответствии с Решением Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ по делу №.

2. Взыскать с ПАО Банк «ФК Открытие» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию в соответствии со ст.236 ТК РФ за нарушение выплаты при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск за период с 26 октября 2020 г по 11 августа 2021 г в размере 5 453,27 рублей и с ДД.ММ.ГГГГ по день фактической выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

3. Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

4. Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» в пользу Фадеевой О. В. расходы на услуги адвоката в сумме 15 000 рублей.

В судебном заседании представитель истца Фадеевой О.В. – Лобанова И.А., действующая на основании ордера, уточненные иски требования поддержала, пояснила, что истец не поддерживает требование о компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с «01» августа 2019 г по «26» октября 2020 г в размере 55 936,22 рублей, а также требования об обязанности перечислить за истца в бюджет РФ удержанные суммы налога на доходы физических лиц за 2019-2020г и выдачи истцу справки формы 2-НДФЛ.

Представитель ответчика ПАО Банк «<данные изъяты>» - Кучин А.В., действующий на основании доверенности, иски требования не признал по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск. Просил в удовлетворении искового заявления отказать в полном объеме.

Суд, выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, исследовав и оценив собранные по делу доказательства в их совокупности по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, установив юридически значимые обстоятельства, пришел к следующему.

В соответствии со ст.45 Конституции РФ «1. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется.

2. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом»

В силу ст.46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст.8 Всеобщей декларации прав человека, ст.6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст.14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

В соответствии с ч.2 ст.7 Конституции РФ - 2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

Согласно ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Как указано в ст.8 ГК РФ гражданские права и обязанности возникают из оснований, предусмотренных законом и иными правовыми актами, а также из действий граждан и юридических лиц,

которые хотя и не предусмотрены законом или такими актами, но в силу общих начал и смысла гражданского законодательства порождают гражданские права и обязанности.

Нарушенное право, в свою очередь, подлежит защите одним из способов, указанных в статье 12 ГК РФ.

Согласно ст. 12 ГК РФ «Защита гражданских прав осуществляется путем: признания права; восстановления положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки; признания недействительным решения собрания; признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; самозащиты права; присуждения к исполнению обязанности в натуре; возмещения убытков; взыскания неустойки; компенсации морального вреда; прекращения или изменения правоотношения; неприменения судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону; иными способами, предусмотренными законом».

Учитывая это, а также, принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч.1 ст.195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина гуманизм.

В силу ст.352 Трудового кодекса РФ, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является судебная защита.

Согласно ст.362 Трудового кодекса РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ истец заключила с ответчиком трудовой договор №, согласно которому была принята на должность специалиста в отдел мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г. Н. Новгороде.

Из свидетельства о рождении III-ТН № от ДД.ММ.ГГГГ следует, что ДД.ММ.ГГГГ родился Фадеев Т. Д. и его матерью является истец Фадеева О. В., в связи с чем, истцу был предоставлен отпуск по уходу за ребенком согласно приказу №/лс с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ

ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ истец обращалась с заявлением о прекращении отпуска по уходу за ребенком и допуске ее к работе незамедлительно как по месту непосредственного исполнения трудовых обязанностей в г. Нижний Новгород, так и по юридическому адресу ответчика в г. Москва. Однако требование работника выполнено не было, истец к работе допущена не была. Ответчиком в адрес истца направлялись письма о необходимости указания в заявлении конкретной даты выхода на работу и необходимости заключения дополнительного соглашения об установлении неполного рабочего дня.

В производстве Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода находилось гражданское дело по иску Фадеевой О. В. к ПАО Банк «<данные изъяты>» о понуждении допустить к работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Решением Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ иски требования Фадеевой О.В. были удовлетворены частично. На ПАО Банк «<данные изъяты>» возложена обязанность допустить к работе в должности специалиста в отдел мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г.Н. Новгороде Фадееву О. В.. Взыскать с ПАО Банк «ФК «Открытие» в пользу Фадеевой О. В. неполученный заработок за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере 528 996,60 рублей, неполученный заработок за период с ДД.ММ.ГГГГ по день фактического исполнения решения суда в части обязанности допустить к работе (из расчета среднего заработка 52 899,66 рублей в месяц). Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию морального вреда в размере 15 000 рублей.

Согласно части 2 статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда. Указанные обстоятельства не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого дела, в котором участвуют те же лица, а также в случаях, предусмотренных данным Кодексом.

Решение Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ в части допуска Фадеевой О.В. к работе фактически было исполнено ответчиком ДД.ММ.ГГГГ.

Установлено, что ДД.ММ.ГГГГ ПАО Банк «<данные изъяты>» был вынесен приказ о выходе истца из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в соответствии с которым Фадеева О.В. считается приступившей к работе с ДД.ММ.ГГГГ.

На основании соглашения сторон и приказа ПАО Банк «<данные изъяты>» №/ЛС от ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с Фадеевой О.В. был расторгнут по соглашению сторон.

Согласно п.3 данного соглашения в связи с прекращением трудового договора истцу должна быть выплачена в качестве компенсации денежная сумма в размере 17 400 рублей одновременно с проведением окончательного расчета.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ истцу была перечислена сумма в размере 711 541 рубль во исполнении указанного выше решения суда и как окончательный расчет при расторжении трудового договора с компенсацией 17 400 рублей по соглашению сторон. Согласно представленным банком в суд расчетам ДД.ММ.ГГГГ истцу была выдана компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 6 362, 73 рубля.

Согласно 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.

Согласно ст.136 Трудового кодекса РФ - Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Рассматривая требования истца о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 55 936,22 рублей, суд полагает, что материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы

За неисполнение решения суда данной нормой закона указанная компенсации не предусмотрена.

В материалы гражданского дела представлены сведения о перечислении за Фадееву О.В. в бюджет РФ удержанных сумм налога на доходы физических лиц за 2019-2020г.

Кроме того, судом принимается во внимание, что в ходе судебного заседания представителем истца было пояснено, что истец в настоящее время не поддерживает требование о компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 55 936,22 рублей, а также

требования об обязанности перечислить за Фадееву О. В. в бюджет Российской Федерации удержанные суммы налога на доходы физических лиц за 2019-2020г и выдачи истцу справки формы 2-НДФЛ.

Таким образом, суд полагает, что отсутствуют основания для удовлетворения исковых требований о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 55 936,22 рублей, а также об обязанности перечислить за Фадееву О. В. в бюджет Российской Федерации удержанные суммы налога на доходы физических лиц за 2019-2020г и выдачи истцу справки формы 2-НДФЛ.

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

В соответствии с частью 1 статьи 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ истцу была перечислена компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 6 362, 73 рубля.

В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Из приведенного правового регулирования отношений по выплате работникам денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении следует, что выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом права на отдых теми работниками, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию, по инициативе работодателя или по иным основаниям и в силу различных причин не воспользовались ранее своим правом на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска.

Согласно статье 121 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 25 октября 2018 г. N 38-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д., К. и других" признал часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку содержащиеся в них положения - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в названном постановлении, суд, устанавливая в ходе рассмотрения индивидуального трудового спора о выплате работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска основания для удовлетворения заявленных требований, должен оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке.

Исходя из норм части первой статьи 127 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в их системной взаимосвязи и позиции Конституционного Суда Российской Федерации, в случае невыплаты работодателем работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении работник не лишен права на взыскание соответствующих денежных сумм компенсации в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания периода, за который должен был быть предоставлен не использованный работником отпуск, при условии, что обращение работника в суд имело место в пределах установленного частью второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годового срока, исчисляемого с момента прекращения трудовых отношений с работодателем.

Исходя из смысла ч. 1 ст. 3 ГПК РФ субъективному праву обращения в суд должно корреспондировать нарушенное право или оспариваемый интерес.

Вместе с тем, согласно п.3 ст.1 ГК РФ при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно.

В силу п.4 ст.1 ГК РФ никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 25 от 23.06.2015г. «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (п. 1) оценивая действия сторон как добросовестные или недобросовестные, следует исходить из поведения, ожидаемого от любого участника гражданского оборота, учитывающего права и законные интересы другой стороны, содействующего ей, в том числе в получении необходимой информации.

По общему правилу пункта 5 ст. 10 ГК РФ добросовестность участников гражданских правоотношений и разумность их действий предполагаются, пока не доказано иное.

С учетом того, что решением суда от ДД.ММ.ГГГГ было установлено, что Фадеева О.В. была незаконно лишена возможности трудиться с ДД.ММ.ГГГГ, суд полагает, что в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск должно включаться время с ДД.ММ.ГГГГ по дату фактического допуска Фадеевой О.В. к работе, как период, когда Фадеева О.В. была лишена ответчиком незаконно возможности трудиться.

Довод представителя ответчика о том, период с 01.08.20219 года по ДД.ММ.ГГГГ не может быть включен в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, так как этот период является отпуском по уходу за ребенком, не может быть признан состоятельным, так как приказ №/ЛС от ДД.ММ.ГГГГ, который подтверждает допуск Фадеевой О.В. к работе с 21.10.2020г, не может быть расценен как доказательство нахождения Фадеевой О.В. в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в отпуске по уходу за ребенком, так как противоречит фактическим обстоятельствам дела, установленным вышеуказанным судебным актом.

Кроме того, судом отмечается, что ежемесячную компенсационную выплату, как находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, выплачиваемую работодателем и установленную в указанный период п. 11 Постановления Правительства РФ № от 03.11.1994г., и каких-либо иных выплат по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет Фадеевой О.В. не назначалось и ответчиком не выплачивалось. Никаких социальных пособий от ФСС РФ в спорный период (после достижения ребенком 1,5 лет) Фадеева О.В. также не получала. Обратного материала дела не содержат.

Рассматривая представленное в суд ответчиком письменное заявление о применении последствий пропуска срока исковой давности, суд полагает, что основания для применения срока не имеется, поскольку до увольнения истца, состоявшегося ДД.ММ.ГГГГ, между сторонами имели место длящиеся правоотношения, в связи с чем годичный срок для обращения в суд надлежит исчислять с даты увольнения.

При этом судом учитывается, что исходя из положений части первой статьи 127 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в их системной взаимосвязи и позиции Конституционного Суда Российской Федерации, в случае невыплаты работодателем работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении работник не лишен права на взыскание соответствующих денежных сумм компенсации в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания периода, за который должен был быть предоставлен не использованный работником отпуск, при условии, что обращение работника в суд имело место в пределах установленного частью второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годового срока, исчисляемого с момента прекращения трудовых отношений с работодателем.

Проверив расчет компенсации за неиспользованный отпуск, а также расчет компенсации в соответствии со ст.236 ТК РФ за нарушение выплаты при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск, представленные истцом, суд находит их неверными и полагает произвести расчет с учетом следующего.

Порядок исчисления заработной платы определен ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с ч. 1 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных названным кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ч. 2 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) число включительно) (ч. 3 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

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) (ч. 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч. 7 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которым в том числе определены виды выплат, применяемых у работодателя, которые учитываются для расчета среднего заработка, порядок и механизм расчета среднего заработка, включая порядок расчета этого заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

Частью 3 п. 9 Положения предусмотрено, что средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в порядке, определенном п. 10 Положения.

Решением Нижегородского районного суда г. Н. Новгорода от ДД.ММ.ГГГГ установлено, что средний месячный заработок истца составляет 52 899,66 рублей.

Таким образом средний дневной заработок для расчета компенсации за неиспользованные отпуска составляет 1805,45 руб., исчисляемый путем деления среднего месячного заработка на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (52899,66/29,3).

По мнению суда, расчет компенсации за неиспользованный отпуск должен быть произведен следующим образом.

Отпускной стаж 1 год 3 месяца (округление согласно Правилам, утв. НКТ СССР 30.04.1930 года № 169 п. 28 и п. 35 до 1 года 3 месяцев). Период работы 01.08.2019г. – 26.10.2020г. (1 год 2 месяца 26 дней). Причина увольнения - увольнение по соглашению сторон. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 дней (п.4.3 трудового договора). Положенные дни отпуска за весь период работы 34,99 дня. Средний дневной заработок 1 805,45 руб.

1 805,45 руб. \* 34,99 дн. = 63 172,70 руб.

При этом учитывается, что при увольнении истцу была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 6 362,73 рубля.

Таким образом, компенсация за неиспользованный отпуск, подлежащая взысканию, составляет 56 809,97 рублей (63 172,70 руб. – 6 362,73 руб.).

Кроме того, истец просит взыскать компенсацию за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск за период с ДД.ММ.ГГГГ по день фактического исполнения решения суда на основании ст. 236 ТК РФ.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Расчет данной компенсации по день вынесения решения суда, подлежащей взысканию, должен быть произведен следующим образом.

Сумма задержанных средств 56 809,97 руб.

28.10.2020 – 21.03.2021 4,25 145 2 333,94

22.03.2021 – 25.04.2021 4,5 35 596,50

26.04.2021 – 14.06.2021 5 50 946,83

15.06.2021 – 25.07.2021 5,5 41 854,04

26.07.2021 – 12.09.2021 6,5 49 1 206,27

13.09.2021 – 24.10.2021 6,75 42 1 073,71

25.10.2021 – 12.11.2021 7,5 19 539,69

Общая сумма 7 550,98 руб.

Также с учетом требований ст. 236 ТК РФ, подлежит взысканию компенсация за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск начиная с 13.11.2021 года по день фактического исполнения решения суда в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от суммы 56 809,97 рублей за каждый день задержки.

Истцом заявлено требование о компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей.

В соответствии со 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.

По смыслу ст. 237 ТК РФ в случае нарушения работодателем прав и законных интересов работника возникновение у последнего нравственных страданий резюмируется, то есть не требует дополнительного доказывания. Предмет доказывания сводится в данном случае к подтверждению характера и объема наступивших последствий, вызванных физическими либо нравственными страданиями лица, что способно повлиять на размер денежной компенсации.

При этом нормы ТК РФ не содержат каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случае нарушения трудовых прав работников, поэтому суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав, в частности, при задержке выплаты заработной платы.

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что размер компенсации



морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных, заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку ответчик нарушил трудовые права истца, допустив невыплату истцу компенсации за неиспользованный отпуск, суд полагает, требования о взыскании с ответчика компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению.

Суд, принимая во внимание степень вины ответчика, учитывая характер причиненных истцу нравственных и физических страданий, исходя из принципа разумности и справедливости, полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Истцом также заявлено требование о взыскании расходов на оплату услуг адвоката в размере 15 000 рублей.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ «1. 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 случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано».

В соответствии со статьей 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.

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 ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации, в том числе обеспечения баланса процессуальных прав и обязанностей сторон.

Таким образом, взыскание расходов на оплату услуг представителя в разумных пределах является элементом судебного усмотрения, направленного на пресечение злоупотреблений правом, недопущение взыскания несоразмерных нарушенному праву сумм.

Разумные пределы расходов являются оценочной категорией, четкие критерии их определения применительно к тем или иным категориям дел не предусматриваются. По смыслу закона суд вправе определить такие пределы с учетом конкретных обстоятельств дела, объема, сложности и продолжительности рассмотрения дела, степени участия в нем представителя, а также сложившегося уровня оплаты услуг представителей по представлению интересов доверителей в гражданском процессе.

Разрешая вопрос о возмещении судебных расходов, с учетом объема выполненной представителем работы, а также с учетом требований разумности и справедливости, суд приходит к выводу, что в пользу истца подлежат взысканию расходы на оплату услуг адвоката в размере 7 000 рублей.

В порядке ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст.333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 2 130,83 рублей.

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

**РЕШИЛ:**

Исковые требования Фадеевой О. В. – удовлетворить частично.

Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 56 809,97 рублей, компенсацию за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск за период с 27.10.2020 года по 12.11.2021 года в размере 7 550,98 рублей, компенсацию за нарушение выплаты компенсации за неиспользованный отпуск начиная с 13.11.2021 года по день фактического исполнения решения суда в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от суммы 56 809,97 рублей за каждый день задержки, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей, расходы на оплату услуг адвоката в размере 7 000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований Фадеевой О. В. – отказать.

Взыскать с ПАО Банк «<данные изъяты>» государственную пошлину в местный бюджет в размере 2 130,83 рублей.

Решение может быть обжаловано сторонами путем подачи апелляционной жалобы в Нижегородский областной суд через Нижегородский районный суд г. Нижнего Новгорода в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья О.А. Ермакова