

Дело № [REDACTED]

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

город [REDACTED]

в составе:

председательствующего судьи [REDACTED]

при секретаре [REDACTED]

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к частному образовательному учреждению высшего образования [REDACTED] о внесении изменений и дополнений в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы, взыскании суммы заработка за задержку трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда,

## УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратился в суд с иском к частному образовательному учреждению высшего образования [REDACTED] о внесении изменений и дополнений в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы, взыскании суммы заработка за задержку трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда. С учётом уточнённых исковых требований просит: признать недействительной запись № 6 от [REDACTED] в трудовой книжке ТК-1 № [REDACTED] внесенную в графу «Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении», а именно: «Запись за номерами 4 и 5 недействительна»; признать недействительной запись № 5 от [REDACTED] в трудовой книжке ТК-1 № [REDACTED] внесенную в графу «Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении», а именно: «Приказ № 1 от [REDACTED]; обязать частное образовательное учреждение высшего образования [REDACTED] внести запись в трудовую книжку об увольнении [REDACTED] с должности инженера с [REDACTED] года по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации; взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] в пользу [REDACTED] заработную плату размере [REDACTED] рублей; взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] в пользу [REDACTED] средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки с [REDACTED] года по [REDACTED] года в размере [REDACTED] рубля [REDACTED] копеек; взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] в пользу [REDACTED] денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек; взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] в пользу [REDACTED] компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей.

Мотивируют свои исковые требования тем, что [REDACTED] года между сторонами был заключен трудовой договор и оформлен приказ (распоряжение) № 1 от [REDACTED] о приёме работника на работу в должности [REDACTED] с окладом [REDACTED] рублей в месяц. [REDACTED] года истец написал заявление об увольнении по собственному желанию с [REDACTED] года и предоставил его директору [REDACTED]. Согласно акту приёма-передачи документации от [REDACTED] года О.П.А. передал после своего увольнения и.о. директора [REDACTED] личное дело истца (16 листов), трудовую книжку истца

и документацию филиала – 5 папок. Таким образом, и.о. директора [REDACTED] была передана вся документация, относящаяся к истцу, в том числе и заявление об увольнении.

В период с [REDACTED] года по [REDACTED] года истец выполнял трудовые обязанности в [REDACTED] в качестве [REDACTED]. Однако ответчик не произвёл увольнение истца [REDACTED] года, также истцу не была выплачена заработка плата, не произведен полный расчёт и не выдана трудовая книжка.

[REDACTED] года от [REDACTED] истцом по почте была получена трудовая книжка с последней записью № 6 от [REDACTED] о том, что запись за номерами 4 и 5 недействительна.

Истец считает, что запись № 6 от [REDACTED] недействительна, так как с ним был заключен трудовой договор, вынесен приказ о приёме его как работника на работу, также он был допущен к работе и выполнял свои трудовые обязанности.

Поскольку истец в связи с подачей заявления о досрочном расторжении договора на основании ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации подлежал увольнению, однако так и не был уволен, более того, запись о приёме и приказ о приёме работника на работу были указаны как недействительными, для восстановления прав истца в силу ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо изменить формулировку и указать основания увольнения на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации, указав дату увольнения с [REDACTED] года, так как в этот день была выдана трудовая книжка.

Учитывая, что трудовая книжка была выдана [REDACTED] года, то до данной даты истец не имел возможности трудоустроиться (вынужденный прогул), так как без предъявления трудовой книжки новому работодателю невозможно устроиться на работу.

Поскольку увольнение истца произведено работодателем с нарушением норм действующего трудового законодательства, чем нарушены его трудовые права, с ответчика в пользу истца должна быть взыскана компенсация морального вреда, размер которой истцом определён в размере [REDACTED] рублей.

В обоснование заявленных требований ссылается на статьи 127, 139, 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждённые Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225, Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Истец [REDACTED] о месте и времени судебного заседания извещён своевременно и правильно, в судебное заседание не явился. В материалах дела имеется заявление истца о рассмотрении дела в его отсутствие с участием представителя.

Суд, с учётом мнения представителя истца [REDACTED] – Адвоката С.А., представителей ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] академия [REDACTED] в соответствии со статьёй 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, находит возможным рассмотреть дело при данной явке лиц.

В судебном заседании представитель истца [REDACTED] – Адвокат С.А. уточнённые исковые требования поддержал в полном объёме по основаниям и доводам, изложенным в исковом заявлении, в письменном уточнении к исковому заявлению (л.д.127, 128). Подтвердил свои объяснения, данные им в судебных заседаниях [REDACTED] года (протокол судебного заседания на л.д.64-75), [REDACTED] года (протокол судебного заседания на л.д. 130-140).

В судебном заседании представитель ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] исковые требования не признала в полном объёме по основаниям и доводам, изложенным в письменном отзыве (л.д.40-41). Подтвердила свои объяснения, данные ею в судебных заседаниях [REDACTED] протокол судебного заседания на л.д.64-75), [REDACTED] (протокол судебного заседания на л.д. 130-140).

В судебном заседании представитель ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] исковые требования не признал в полном объёме. Суду пояснил, что полностью поддерживает позицию [REDACTED]. Кроме того, суду пояснил, что доказательства на которые истец ссылается в обоснование своей позиции (трудовой договор от [REDACTED], приказ от [REDACTED] о приёме [REDACTED] на работу, запись в трудовой книжке [REDACTED] под № 4 и № 5) составлены значительно позднее [REDACTED], возникли в результате злоупотребления О.П.А. своими правами и не были направлены на возникновение трудовых отношений и являются мнимой сделкой, то есть являются подложными.

Выслушав объяснения представителя истца [REDACTED] – Адвоката С.А., представителей ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] академия [REDACTED] показания свидетеля О.П.А., изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Представители ответчика утверждают, что истцом в обоснование своих требований предоставлены подложные доказательства, а именно трудовой договор от [REDACTED] приказ от [REDACTED] о приёме [REDACTED] на работу, запись в трудовой книжке [REDACTED] под № 4 и № 5, поскольку они возникли в результате злоупотребления своим правом О.П.А. бывшим директором [REDACTED] возникли значительно позднее [REDACTED] и не были направлены на возникновение трудовых отношений между сторонами. Трудовой договор является мнимой сделкой. Ссылаются, что это подтверждается и самим О.П.А. в письме от [REDACTED], где он указывает, что в штате [REDACTED] филиала [REDACTED] актом о приёме-сдаче дел от [REDACTED] где указано, что со слов директора [REDACTED] в филиале числится [REDACTED] - К.Н.Ю., а также тем, что О.П.А. [REDACTED] года не были переданы никакие документы, касающиеся [REDACTED]

Оценивая все представленные сторонами суду доказательства, их относимость, допустимость и достоверность, как в отдельности каждого доказательства, так и всех их в совокупности и взаимной связи, по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, трудовой договор, заключенный между сторонами (л.д.6), приказ № [REDACTED] о приёме истца [REDACTED] на работу (л.д.7), запись в трудовой книжке истца за номером 4 (л.д.8,9) суд признает относимыми, допустимыми и достоверными доказательствами по делу, поскольку они последовательны, не противоречивы, согласуются с иными собранными по делу доказательствами. Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля бывший директор [REDACTED] О.П.А., будучи предупреждённым судом об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, суду подтвердил, что действительно он [REDACTED] на работу принимал, трудовой договор подписывал, приказ издавал, до работы [REDACTED] им был допущен и последний трудовую функцию выполнял. Заявление об увольнении [REDACTED] он от последнего получал и его визировал.

Ссылка представителей ответчика в обоснование своей позиции на письмо директора [REDACTED] О.П.А. от [REDACTED] (л.д.44) несостоятельна, поскольку ссылка в нём на одного сотрудника сделана без указания фамилии этого сотрудника. Акт о приёме-сдаче дел от [REDACTED] (л.д.45, 46) на который также ссылаются представители ответчика также нельзя признать допустимым доказательством, поскольку в нём отражена недостоверная информация, так в нём указано, единственное, что передано это печать [REDACTED] сама же [REDACTED] в судебном заседании [REDACTED] года (протокол судебного заседания на л.д.64-75) пояснила суду, что печать ей передана не была. В акте отсутствует подпись сдающего дела О.П.А., отсутствует его подпись и как члена комиссии, где произведена запись отказался, вместе с тем, какого-либо комиссионного акта об отказе О.П.А. от подписи суду представителями ответчика не представлено.

Представитель ответчика [REDACTED] также сама указывает, что трудовая книжка истца [REDACTED] с записью о его трудоустройстве была передана О.П.А. только лишь в [REDACTED]

вместе с тем, она сама же делает записи в трудовой книжке истца под номерами 5 и 6 датируя их

Из должностной инструкции директора филиала (л.д.104-110) следует, что директор филиала имеет полномочия принимать и увольнять работников.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что факт выполнения истцом трудовой функции в период с нашёл свое подтверждение.

Довод представителей ответчика о том, что трудовой договор является мнимой сделкой, также несостоятелен по следующим основаниям. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, позволяющих в судебном порядке признать трудовой договор недействительным. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (ст. ст. 166 - 167 ГК РФ) к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается в ст. 153 ГК РФ. При трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские (ст. 2 ГК РФ) права и обязанности. Соответственно, невозможно применить к отношениям по трудовому договору последствия недействительности гражданско-правовых сделок (ст. 167 ГК РФ), а также возвратить стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, и возложить на каждую из них обязанность вернуть друг другу все полученное по договору.

Согласно пункту 1 ст. 170 Гражданского кодекса Российской Федерации, мнимая сделка, то есть сделка, совершенная лишь для вида, без намерения создать соответствующие ей правовые последствия, ничтожна. Согласно абзацу первому пункта 3 статьи 166 Гражданского кодекса Российской Федерации требование о применении последствий недействительности ничтожной сделки вправе предъявить сторона сделки, а в предусмотренных законом случаях также иное лицо.

Ответчиком и никем другим трудовой договор, приказ о приёме на работу, запись в трудовой книжке истца под номером 4 в установленном порядке не оспорены.

Необходимо также отметить то обстоятельство, что как злоупотребление правами со стороны должностных лиц работодателя, так и ненадлежащее исполнение ими своих должностных обязанностей никоим образом не может нарушать права работников.

В соответствии с требованиями ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

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

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

При указанных выше обстоятельствах суд признаёт представленные истцом в качестве доказательств трудовой договор, приказ о приёме его на работу, трудовую книжку с внесённой в неё записью под номером 4 о приёме на работу допустимыми доказательствами.

Поскольку, как указано выше, суд пришёл к выводу о том, что факт выполнения истцом [REDACTED] трудовой функции в период с [REDACTED] нашёл свое подтверждение, соответственно подлежит взысканию с ответчика в его пользу зарплата за указанный период, исходя из должностного оклада, установленного в трудовом договоре, в размере [REDACTED] рублей за [REDACTED] рабочих дней в октябре месяце [REDACTED] года в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек.

Представители ответчика указывают, что после увольнения прежнего директора [REDACTED] истец какой-либо трудовой функции не выполнял, с какими-либо вопросами о его дальнейшей работе к исполняющей обязанности директора [REDACTED] не обращался, помещения, где размещался [REDACTED] по договору аренды, были [REDACTED] года переданы арендодателю и договор аренды был расторгнут. Истцом и его представителем, доказательств, подтверждающих, что после [REDACTED] года истец продолжал фактически осуществлять трудовую функцию, суду не представлено. Вместе с тем, суд при указанных выше обстоятельствах приходит к выводу о том, что в период с [REDACTED] года по [REDACTED] года истец [REDACTED] фактически находился в простое по вине работодателя. В связи с чем, в соответствии с требованиями ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Таким образом, за период с [REDACTED] года по [REDACTED] года в пользу истца [REDACTED] с ответчика подлежит взысканию две трети средней заработной платы, то есть суммы [REDACTED] рублей [REDACTED] копейки, исходя из следующего расчёта.

Средний дневной заработок истца, исчисленный в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», составил [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек (фактически истцом было отработано [REDACTED] рабочих смен, за которые должна была быть начислена заработка в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек). Время простоя в [REDACTED] года [REDACTED] смен.

[REDACTED] руб. x [REDACTED] смен x 2/3 = [REDACTED] руб.

Согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В соответствии с требованиями статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Судом установлено, что [REDACTED] года истцом [REDACTED] было написано и передано являющемуся на тот период времени директором [REDACTED] О.П.А. заявление об увольнении по собственному желанию с [REDACTED] года, которое было последним завизировано.

Представитель ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED] фактически не оспаривает того обстоятельства, что действительно ею с [REDACTED] велась переписка по электронной почте, и о заявлении [REDACTED] об увольнении по собственному желанию, хотя и позднее [REDACTED] года, но было известно ей. Трудовую книжку [REDACTED] вначале без записи об трудоустройстве в академию, а затем с соответствующей записью, как и заявление об увольнении [REDACTED] привёз бывший директор [REDACTED] Записи в трудовой книжке истца № 5 от

и № 6 от [ ] ею были сделаны, поскольку считает, что никаких трудовых отношений между сторонами не возникло.

Поскольку, как указано выше, суд пришёл к выводу о том, что факт выполнения истцом [ ] трудовой функции в период с [ ] по [ ] нашёл свое подтверждение, признал представленные истцом в качестве доказательств трудовой договор, приказ о приёме его на работу, трудовую книжку с внесённой в неё записью под номером 4 о приёме на работу допустимыми доказательствами, соответственно трудовой договор заключенный между сторонами должен был быть прекращён по одному из оснований установленных статьёй 77 Трудового кодекса Российской Федерации, а исходя из представленных сторонами суду доказательств, именно по основанию, предусмотренному п.3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Судом отмечалось выше, что как злоупотребление правами со стороны должностных лиц работодателя, так и ненадлежащее исполнение ими своих должностных обязанностей никоим образом не может нарушать права работников.

Судом установлено, что записи под номерами 5 и 6 в трудовой книжке истца сделаны без законных на то оснований, поскольку в данной ситуации в трудовую книжку истца подлежала внесению запись о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п.3 ч. 1 ст. 77

Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

Согласно статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Пунктом 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» установлено, что 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 заработка.

При этом днём увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном данными Правилами.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые обязанности работник выполняет по месту работы, которое определяется трудовым договором и является его существенным условием. Соответственно, в силу статей 136, 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации и выплата заработной платы и выдача трудовой книжки должны осуществляться по месту исполнения трудового договора.

Поскольку материалами дела подтверждается, что фактически и не оспаривается сторонами, трудовую книжку истец получил [REDACTED] года, именно эта дата и должна быть указана датой увольнения истца.

Таким образом, подлежат удовлетворению требования истца о признании недействительными записей в трудовой книжке истца под номерами 5 и 6, а также требование об обязанности ответчика внести запись в трудовую книжку истца об увольнении [REDACTED] года по п.3 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Поскольку истец с ответчиком в трудовых отношениях состоял фактически [REDACTED] соответственно при увольнении истца по его заявлению об увольнении по собственному желанию [REDACTED] года ему подлежала выплата компенсации за неиспользованные 2,33 дней отпуска в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек, исходя из расчёта: [REDACTED] руб. x [REDACTED] дн. = [REDACTED] руб.

Законодатель возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки связывает с виновным поведением работодателя.

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Из материалов дела следует, что директором [REDACTED] года в адрес истца [REDACTED] было отправлено уведомление от [REDACTED] декабря [REDACTED] года с просьбой

приехать в [REDACTED] за получением трудовой книжки, и получено истцом [REDACTED] декабря [REDACTED] года (л.д.94-96, 161-165).

Суд не может признать данный факт обстоятельством, освобождающим ответчика от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, поскольку в данном уведомлении не шла речь о просьбе истцу дать согласие на отправление трудовой книжки по почте. Кроме того, как следует из требований ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

Сама представитель ответчика частного образовательного учреждения высшего образования [REDACTED], которая в период с [REDACTED] года исполняла обязанности директора [REDACTED] филиала, указывает, что в конце октября [REDACTED] года личное дело [REDACTED] ей было передано бывшим директором [REDACTED] филиала О.П.А., которым позднее, в ноябре месяце была передана и трудовая книжка истца с произведённой в ней записью за номером 4 о трудоустройстве истца, также было передано и заявление истца [REDACTED] о направлении его трудовой книжки по месту его жительства (л.д.160). Фактически же трудовая книжка истцу была направлена лишь [REDACTED] года и получена истцом [REDACTED] года (л.д.11). Каких-либо доказательств, подтверждающих объективную невозможность ответчиком направить истцу трудовую книжку ранее данного срока, суду представителями ответчика не представлено.

Таким образом, при изложенных выше обстоятельствах суд приходит к однозначному выводу о том, что требование истца о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки основано на нормах закона и подлежит удовлетворению. Период задержки следует считать со [REDACTED] года по [REDACTED] года, размер среднего заработка за задержку трудовой книжки составляет [REDACTED] рубль [REDACTED] копеек, исходя из следующего расчёта.

Средний дневной заработок, расчёт которого судом приведён выше, [REDACTED] руб. x количество рабочих дней за период со [REDACTED] по [REDACTED] – [REDACTED] дней = [REDACTED] руб.

Поскольку суд пришёл к выводу об удовлетворении требований истца о признании недействительными записей в трудовой книжке, обязанности ответчика внести запись в трудовую книжку об увольнении, взыскании с ответчика в пользу истца заработной платы, оплаты простоя, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки, суд считает, что исковые требования о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению, так как Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников. Суд в силу ст.ст. 21, 237 Трудового кодекса Российской Федерации вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинённого ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, что подтверждается разъяснениями, содержащимися в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

По мнению суда, неправомерными действиями ответчика, связанными с внесением в трудовую книжку истца записей не соответствующих требованиям закона, невыплатой работнику полагающихся ему сумм, задержкой выдачи трудовой книжки, нарушены трудовые права истца [REDACTED] чем ему причинён моральный вред в виде нравственных страданий. В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из конкретных обстоятельств дела, с учётом объёма и характера причинённых работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, суд определяет размер морального вреда, подлежащего возмещению, в размере [REDACTED] рублей.

Необходимо отметить, что в соответствии с требованиями ст. 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение в части взыскания заработной платы за период с [REDACTED] года, оплаты простоя за период с [REDACTED] года и денежной компенсации за неиспользованный отпуск подлежит немедленному исполнению.

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина, от уплаты

которой истец при предъявлении иска был освобождён в размере [ ] рубля.

Руководствуясь ст. ст. 98, 103, 194-199, 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования [ ] к Частному образовательному учреждению высшего образования [ ] удовлетворить частично.

Признать недействительной запись № 6 от [ ] в трудовой книжке ТК-1 № [ ] П.О. внесенную в графу «Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении», а именно: «Запись за номерами 4 и 5 недействительна».

Признать недействительной запись № 5 от 15.10.2015г. в трудовой книжке ТК-1 № [ ] П.О. внесенную в графу «Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении», а именно: «Приказ № 1 от 01.10.2015г.»

Обязать частное образовательное учреждение высшего образования [ ] внести запись в трудовую книжку ТК-1 № об увольнении [ ] с должности [ ] года по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [ ] в пользу [ ] заработную плату за период с [ ] года в размере [ ] рублей [ ] копеек ([ ] рублей [ ] копеек).

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [ ] в пользу [ ] оплату простоя за период с 16 октября по [ ] года в размере [ ] рублей [ ] копейки ([ ] рублей [ ] копейки).

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [ ] в пользу [ ] денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [ ] рублей [ ] копеек ([ ] рублей [ ] копеек).

Решение в части взыскания заработной платы за период с [ ] года, оплаты простоя за период с [ ] года и денежной компенсации за неиспользованный отпуск подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [ ] в пользу [ ] средний заработка за время задержки выдачи трудовой книжки с [ ] года по [ ] года в размере [ ] рубль [ ] копеек (семьдесят [ ] рубль [ ] копеек).

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования Современная гуманитарная академия в пользу [ ] компенсацию морального вреда в размере [ ] (тысячи) рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований [ ] отказать.

Взыскать с частного образовательного учреждения высшего образования [ ] в доход местного бюджета государственную пошлину в размере [ ] (три [ ]) рубля.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в [ ] областной суд в течение месяца с момента принятия решения в окончательной форме через [ ] городской суд [ ] области.