

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Санкт-Петербург

31 марта 2023г.

Невский районный суд города Санкт-Петербурга
в составе: председательствующего судьи Каревой Г.Г.,
при секретаре Мозжухиной Д.В.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
Евгения Вячеславовича к ООО «ПромСудСтрой» об
установлении факта трудовых отношений, обязанности перечислить
страховые взносы, обязанности внести запись в трудовую книжку,
взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск,
денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы,
денежного довольствия, компенсации за аренду жилого помещения,
компенсации морального вреда и судебных расходов,

установил:

Е.В. обратился в суд с иском к ООО «ПромСудСтрой»,
заявив в окончательной редакции требования об установлении
продолжения работы в ООО «ПромСудСтрой» в период с 13 ноября
2021г. по 15 февраля 2022г. в должности судового электромонтажника
на основании трудового договора от 20 января 2021г. № 200121/МЕВ,
обязании ответчика внести запись в трудовую книжку об увольнении
истца по собственному желанию с 15 февраля 2022г., взыскании
заработной платы за период с 01 января 2022г. по 15 февраля 2022г. в
размере 142234руб., компенсации за неиспользованный отпуск за период
с 12 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. в размере 5856руб.,
компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с 28
января 2022г. по 30 марта 2023г. в размере 40359руб. 74коп., денежного
довольствия за период с 01 января 2022г. по 15 февраля 2022г. в размере
26983руб., компенсации за аренду жилого помещения за период с 01
января 2022г. по 15 февраля 2022г. в размере 14122руб., компенсации
морального вреда в размере 50000руб., расходов на оплату услуг
представителя в размере 110000руб. и обязанности ответчика перечислить
страховые взносы за период трудовой деятельности с 12 ноября 2021г.
по 15 февраля 2022г., указывая на нарушение своих трудовых прав (т.2
л.д. 10-13).

Представитель истца адвокат Зверева А.А. в судебном заседании на удовлетворении заявленных исковых требований настаивала.

Представители ответчика адвокаты Кустова Н.С., Мельник А.А. в судебном заседании возражали против удовлетворения заявленных требований, как необоснованных, поддержали правовую позицию ответчика, изложенную в отзыве на исковое заявление; дополнительно пояснили суду, что истцом не представлены относимые и допустимые доказательства, подтверждающие факт наличия трудовых отношений с ответчиком после официального увольнения истца с занимаемой должности.

Проверив материалы дела и расчеты сторон, выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, суд находит иски требования истца подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Судом установлено, что 20 января 2021г. между ответчиком ООО «ПромСудСтрой» (работодателем) и истцом Е.В. (работником) был заключен трудовой договор №200121/МЕВ (т.1 л.д. 24-29), по условиям которого, истец был принят на работу к ответчику на неопределенный срок на должность судового электромонтажника для выполнения работы вахтовым методом.

Согласно разделу 4 трудового договора, за выполнение трудовых обязанностей истцу была установлена часовая тарифная ставка согласно разряду. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления ее на банковскую карту работника не реже, чем каждые полмесяца в сроки и в порядке, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка», при этом выплата аванса осуществляется с 5 по 15 число на основании представленного заявления, а выплата заработной платы за отработанный месяц – с 25 по 30 число следующего месяца.

Согласно разделу 5 трудового договора, истцу был установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 3 месяца при 60-тичасовой рабочей неделе. Истцу был установлен ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

20 января 2021г. на основании заявления истца, ответчиком был издан приказ №13 о приеме истца на работу с установлением тарифной ставки (оклада) в размере 19000руб. (т.1 л.д. 30-31).

11 ноября 2021г. истец представил ответчику заявлением об увольнении с занимаемой должности по собственному желанию, начиная с 12 ноября 2021г. (т.1 л.д. 97).

12 ноября 2021г. ответчиком издан приказ № 185 об увольнении истца на основании п.3 ст. 77 ТК РФ с 12 ноября 2021г. (т.1 л.д. 98).

Как следует из объяснений представителя истца, несмотря на увольнение истца, истец продолжал выполнять свои трудовые функции

от лица работника подрядчика АО «Адмиралтейские верфи» в период с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г., однако истцу не была выплачена заработная плата за отработанное время в полном объеме, не выплачена компенсации за неиспользованный отпуск, кроме того, ответчик уклонился от уплаты страховых взносов за истца.

15 марта 2022г. истцом в адрес ответчика была направлена претензия с требованиями, аналогичными требованиям, изложенным в рассматриваемом исковом заявлении (т.1 л.д. 35-47), которая ответчиком в добровольном порядке удовлетворена не была.

В силу ч.ч.1, 2 п.2 ст. 264 ГПК РФ суд устанавливает факты, от которых зависит возникновение, изменение, прекращение личных и имущественных прав граждан.

Согласно ст. 265 ГПК РФ суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов.

В соответствии с ч. 4 ст. 11 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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 (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1 Трудового кодекса Российской Федерации; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В подтверждение доводов истца о продолжении выполнения обусловленной трудовым договором трудовой функции после издания ответчиком приказа о его увольнении, суду представлены: табель учета рабочего времени за декабрь 2021г. (т.1 л.д. 34); табель учета рабочего времени ООО «ПромСудСтрой» за январь 2022г. (т.1 л.д. 32); табель учета рабочего времени ООО «ПромСудСтрой» за февраль 2022г. (т.1 л.д. 33); докладная записка начальника участка ООО «ПромСудСтрой» Патракеева В.А. на имя генерального директора ООО «ПромСудСтрой» Ким А.Г. от 17 февраля 2022г., согласно которой, [] Е.В. находился на территории завода «Адмиралтейские верфи», не имея отношения к выполняемым там силами ООО «ПромСудСтрой» заказам, при этом, в данной докладной записке указано, что [] Е.В. находился на рабочем месте мало и редко, объемы работ, которые были ему поручены, к установленному сроку не выполнил (т.1 л.д. 107); справка АО «ЭлектроРадиоАвтоматика» от 30 июня 2022г. о датах и времени прохода [] Е.В. на территорию АО «Адмиралтейские

верфи» за период с 16 ноября 2021г. по 24 февраля 2022г. (т.1 л.д. 115-130); переписка из группы сотрудников ООО «ПромСудСтрой» в мессенджере WhatsApp по вопросам организации учета рабочего времени и оплаты фактически отработанного времени (т.1 л.д. 145-167); переписка в мессенджере WhatsApp по вопросам оплаты труда за ноябрь-декабрь 2021г. (т.1 л.д. 169-179); банковская квитанция о поступлении на счет истца 02 февраля 2022г. денежных средств в размере 102160руб. от учредителя ООО «ПромСудСтрой» Ким Э.Г.(согласно объяснений истца - заработная плата за декабрь 2021г.) (т.1 л.д. 191); справкой АО «ЭлектроРадиоАвтоматика» от 31 октября 2022г., согласно которой, 16 ноября 2021г. ООО «ПромСудСтрой» был выдан пропуск на территорию АО «Адмиралтейские верфи» (т.1 л.д. 220). Е.В. по заявке

Допрошенный в судебном заседании свидетель Фофанов Е.Н., работающий у ответчика в период с 01 июля 2021г. по 19 апреля 2022г., сообщил суду, что истец работал в ООО «ПромСудСтрой» до февраля 2022г. и являлся бригадиром Фофанова Е.Н.

Допрошенный в судебном заседании свидетель Булин В.В., сообщил суду, что работал вместе с истцом на одном объекте с сентября 2021г. по февраль 2022г.

В силу положений ст. 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте п. 3 ст. 123 Конституции РФ и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Оценив объяснения лиц, участвующих в деле, в совокупности с представленными суду письменными доказательствами, суд находит установленным и доказанным тот факт, что истец в период с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. продолжал исполнять обязанности по должности электромонтажника судового в ООО «ПромСудСтрой» в на основании трудового договора от 20 января 2021г. № 200121/МЕВ.

Принимая во внимание, что ответчик, как работодатель, не исполнил возложенные на него Трудовым кодексом РФ обязанности по надлежащему оформлению трудовых отношений с истцом, суд находит исковые требования истца об установлении факта трудовых отношений обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Так как в ходе судебного разбирательства доводы истца о продолжении выполнения работы в интересах ответчика в юридически значимый период времени с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. нашли свое объективное подтверждение, на ответчика, как работодателя, должна быть возложена обязанность по уплате страховых

взносов за истца на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование за период с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г., а также обязанность по внесению в трудовую книжку истцу изменений в части даты увольнения по собственному желанию на основании п.3 ст. 77 ТК РФ – с 12 ноября 202г. на 15 февраля 2022г.

В соответствии с ч. 4 ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Согласно ч.ч. 4, 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Положениями ст. 139 ТК РФ установлено, что для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим 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.

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).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством

Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с п. 13 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Согласно представленным суду расчетам, всего за период с января 2021г. по ноябрь 2021г. истец отработал 1929 часов, за которые ему была выплачена заработная плата в общей сумме 760186руб. и натуральное довольствие в размере 188654руб. (т.1 л.д. 134), соответственно, размер среднечасового заработка истца составляет $760186 \text{руб.} : 1929 \text{ часов} = 394 \text{руб. в час.}$, а размер среднечасового натурального довольствия $188654 \text{руб.} : 1929 \text{ часов} = 97 \text{руб. 80 коп. в час}$.

Исходя из условий трудового договора, рабочая смена истца составлял 12 часов. Согласно производственному календарю на 2022г., при 6-дневной рабочей неделе за заявленный ко взысканию период с 01.01.2022 по 15.02.2022, истец должен был отработать 300 часов.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате за период с 01 января 2022г. по 15 февраля 2022г. в размере $394 \text{руб.} \times 300 \text{ часов} = 118200 \text{руб.}$ и задолженность по выплате натурального довольствия в размере $97 \text{руб. 80 коп.} \times 300 \text{ часов} = 29340 \text{руб.}$

Согласно объяснениям истца, заработная плата до спорного периода ему была выплачена, в подтверждение чего, истцом предоставлена суду банковская квитанция о поступлении на счет истца 02 февраля 2022г. денежных средств в размере 102160руб. от учредителя ООО «ПромСудСтрой» Ким Э.Г.

Доводы представителя ответчика о том, что данные денежные средства заработной платой истца не являются, отклонены судом, т.к. ответчиком не представлены доказательства данных обстоятельств.

Согласно правовой позиции Верховного Суда РФ, выраженной в определении от 10 июня 2003г. № КАС03-259 надбавка за вахтовый

метод работы по своей сути является не выплатой за труд, а возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Данные выплаты не связаны с работой в особых условиях и выплачиваются работникам взамен суточных.

Таким образом, поскольку ответчик выплачивал истцу надбавку за вахтовый метод работы, которая по своей правовой природе носит компенсационный характер, в том числе, в связи с невозможностью для истца ежедневно возвращаться к месту постоянного проживания, суд приходит к выводу, что данная надбавка, размер которой учтен при расчете задолженности по заработной плате, была призвана покрыть расходы истца на аренду жилого помещения в период выполнения своих трудовых функций, а потому, исковые требования истца в части требований о взыскании с ответчика компенсации за аренду жилого помещения за период с 01 января 2022г. по 15 февраля 2022г. в размере 14122руб. удовлетворению не подлежат, как необоснованные.

Поскольку в период работы у ответчика истец не использовал свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск, и при увольнении истцу не была выплачена компенсации за весь период неиспользованного отпуска, суд приходит к выводу, что с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация за неиспользованный отпуск в размере 1154руб. 54коп. (среднедневной заработок истца, согласно справке ответчика) x 7 дней (количество дней отпуска, пропорционально отработанному истцом времени, за которые ответчик не выплатил компенсацию при увольнении) = 8081руб. 78коп.

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.

Учитывая, что ответчик своевременно не исполнил свои обязательства по выплате истцу заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и денежного довольствия, с ответчика, исходя из сроков выплаты заработной платы, установленной в трудовом договоре истца, в пользу истца подлежит взысканию компенсация за

период с 16 февраля 2022г. по 30 марта 2023г. в размере 118200руб. + 8081руб. 78коп. + 29340руб. = 155621руб. 78коп. x 9,5% x 11 дней x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 20% x 42 дня x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 17% x 23 дня x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 14% x 23 дня x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 11% x 18 дней x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 9,5% x 41 день x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 8% x 56 дней x 1/150 + 155621руб. 78коп. x 7,5% x 193 дня x 1/150 = 43055руб. 36коп.

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.

Учитывая, что судом установлена вина ответчика в уклонении от оформления трудовых отношений с истцом в порядке, установленном действующим законодательством, а также в длительной невыплате истцу причитающейся заработной платы, иных выплат и надбавок, связанных с трудовой деятельностью истца, принимая во внимание степень вины ответчика, степень нравственных и физических страданий истца, тот факт, что заработная плата является источником существования истца и его семьи, суд считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 40000руб.

Положениям ч.1 ст. 100 ГПК РФ установлено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Истцом были понесены расходы на оплату услуг представителя в размере 110000руб., что подтверждается соглашением об оказании юридической помощи № 090322/01 от 09 марта 2022г. и квитанцией по его оплате (т.2 л.д. 30-33).

С учетом сложности дела, объема выполненной представителем истца работы, размера подлежащих удовлетворению имущественных исковых требований, количества судебных заседаний с участием представителя истца, количества составленных представителем истца документов, способствующих достижению для истца положительного результата, руководствуясь принципами разумности и справедливости, считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца расходы по оплате услуг представителя в размере 100000руб.

Так как при подаче иска истец в силу закона был освобожден от уплаты госпошлины, на основании ч.1 ст. 103 ГПК РФ с ответчика.

пропорционально размеру удовлетворенных имущественных исковых требований истца, с учетом удовлетворенных неимущественных исковых требований о взыскании компенсации морального вреда и установлении факта трудовых отношений, в доход федерального бюджета подлежит взысканию госпошлина в размере 5173руб. 54коп. + 300руб. + 300руб. = 5773руб. 54коп.

Руководствуясь ст. ст. 55, 67, 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Евгения Вячеславовича к ООО «ПромСудСтрой» об установлении факта трудовых отношений, обязанности перечислить страховые взносы, обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, денежного довольствия, компенсации за аренду жилого помещения, компенсации морального вреда и судебных расходов удовлетворить частично.

Установить факт, что Евгений Вячеславович продолжал исполнять обязанности по должности электромонтажника судового в ООО «ПромСудСтрой» в период с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. на основании трудового договора от 20 января 2021г. № 200121/МЕВ.

Обязать ООО «ПромСудСтрой» внести запись в трудовую книжку Евгения Вячеславовича об изменении даты увольнения по собственному желанию на основании ст. 77 п.3 ТК РФ с даты 12 ноября 2021г. на дату увольнения – 15 февраля 2022г. и перечислить страховые взносы за период трудовой деятельности Евгения Вячеславовича с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный Фонд России, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование.

Взыскать с ООО «ПромСудСтрой» в пользу Евгения Вячеславовича задолженность по заработной плате за период с 13 ноября 2021г. по 15 февраля 2022г. в размере 118200руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 8081руб. 78коп., денежное довольствие в размере 29340руб., компенсацию за задержку выплаты денежных средств за период с 16 февраля 2022г. по 30 марта 2023г. в размере 43055руб. 36коп., компенсацию морального вреда в размере 40000руб. и расходы на представителя в размере 100000руб.; в остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «ПромСудСтрой» в доход федерального бюджета госпошлину в размере 5773руб. 54коп.

Решение может быть обжаловано в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца со дня изготовления мотивированного

решения путем подачи апелляционной жалобы через Невский районный суд г. Санкт-Петербурга.

СУДЬЯ:



Мотивированное решение изготовлено 28 апреля 2023г.

