

[Верховный суд](#)[Арбитражные суды](#)[Суды общей юрисдикции](#)[Мировые судьи](#)[Законодательство](#)[Ответы на вопросы](#)

Решение № 2-3096/2017 2-3096/2017~М-6/2017 М-6/2017 от 2 марта 2017 г. по делу № 2-3096/2017

[Ленинский районный суд г. Екатеринбурга \(Свердловская область\)](#) - Административное

Суть спора: 2.060 - Споры, возникающие из трудовых правоотношений -> Иные, возникающие из трудовых правоотношений

Дело № 2-3096/2017 (4)

Мотивированное

решение

изготовлено 02.03.2017 г.

Р Е Ш Е Н И Е

Именем **Российской Федерации**

21.02.2017 года г. Екатеринбург

Ленинский районный суд г. Екатеринбурга в составе председательствующего судьи Торжевской М.О. при секретаре судебного заседания Калашниковой И.А., при участии истца, представителя истца по устному ходатайству Г [REDACTED] представителя ответчика по доверенности от [REDACTED] рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] А. к Обществу с ограниченной ответственностью [REDACTED] об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратился с иском в суд к ООО « [REDACTED] просил установить факт трудовых отношений с ООО [REDACTED], обязать ответчика внести запись о приеме на работу в трудовую книжку, взыскать с ответчика сумму задолженности по невыплаченному районному коэффициенту в размере 79097, 85 рублей, денежную компенсацию за задержку выплаты в размере

10948, 13 рублей, компенсацию морального вреда в размере 7000 рублей.

В обоснование требований истцом указано, что с истец работает в обособленном подразделении ООО «[REDACTED]» (<адрес> в г. Екатеринбурге) в должности курьера. В должностные обязанности истца входит получение от менеджеров и доставка клиентам заказов, составление отчетов о проделанной работе, иное. Работы выполняются лично. Рабочее время согласовано с 10 до 19 часов с понедельника по пятницу (до октября 2016 г. работал по шестидневной рабочей неделе). Заработная плата выплачивается истцу, как и сотрудникам предприятия, два раза в месяц - 10 и 25 числа в зависимости от количества доставленных заказов. В нарушение требований действующего законодательства ответчик отказывается заключать с истцом трудовой договор, выносить приказ о приеме и вносить записи в трудовую книжку. Между сторонами подписан договор возмездного оказания курьерских услуг от , который вместе с тем, обладает всеми признаками трудового. Также с истцом заключен договор о полной материальной ответственности, где стороны поименованы как работник и работодатель, выдана должностная инструкция курьера. Таким образом, фактически между сторонами сложились трудовые, а не гражданско-правовые отношения. В связи с трудовым характером отношений истец имеет право на начисление надбавки в виде уральского коэффициента, который к заработной плате не начислялся. За период работы с мая 2015 г. по октябрь 2016 г. задолженность по этой надбавке составляет 79097, 85 рублей. Нарушение срока выплаты заработной платы в полном объеме влечет возможность взыскания денежной компенсации в соответствии со ст. **236 ТК РФ**. Незаконными действиями ответчика истцу причинены переживания, нравственные страдания.

Иск предъявлен по месту исполнения договора, а также по месту нахождения обособленного подразделения ответчика (ст. **29 ГПК РФ**).

В судебном заседании истец, представитель истца по устному ходатайству [REDACTED] на требования настаивали.

Представитель ответчика ООО «[REDACTED]» по доверенности от [REDACTED] требования не признал по основаниям, изложенным в отзыве.

Суд, выслушав объяснения сторон, исследовав материалы по делу, допросив свидетеля ХРК, приходит к выводу об обоснованности исковых требований истца в части.

между ООО «[REDACTED]» и [REDACTED] заключен договор возмездного оказания курьерских услуг, в соответствии с которым истец по заданию заказчика обязался оказывать услуги по доставке заказов (отправлений) адресатам, указанным заказчиком в задании или в устной форме (лично или по телефону), а также принимать документы (товарные накладные с подписью клиента о получении заказа) и иную корреспонденцию у третьих лиц, обеспечивать ее доставку в офис заказчика.

Также между ООО «[REDACTED]» и [REDACTED] заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, истец ознакомлен с должностной инструкцией курьера.

Истцом указано и не оспорено ответчиком, что истец приступил к выполнению своих обязанностей курьера с , трудовой договор в

письменной форме между сторонами не составлен, запись о приеме на работу в трудовой книжке истца отсутствует.

Из справки о доходах физического лица за 2015-2016 г. следует, ответчиком выплачено истцу за период с мая 2015 г. по октябрь 2016 г. 527319 рублей (222746 рублей и 304573 рубля за каждый год соответственно). Выплаты произведены с кодом дохода 2010 (выплаты по договорам гражданско-правового характера).

В соответствии со ст. [779-781 ГК РФ](#) по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично. Заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре возмездного оказания услуг.

В соответствии со ст. [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), 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.

В соответствии со ст. [16 Трудового кодекса Российской Федерации](#) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть 3 статьи [16 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

Согласно ст. [67 Трудового кодекса Российской Федерации](#) трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

В соответствии со ст. [19.1 ТК РФ](#) признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

В соответствии с абз. 3 п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015)"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 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Оценивая существо заключенного между сторонами договора, а также иных сопутствующих документов, пояснения истца и показания свидетеля, суд приходит к выводу о трудовом характере возникших правоотношений.

Из совокупного толкования положений ст. [15,56, 67 ТК РФ](#) следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, возмездный характер отношений.

Договор возмездного оказания курьерских услуг фактически является трудовым договором, содержит предусмотренные ст. [57 ТК РФ](#) обязательные условия, заключен бессрочно (п. 7), в нем определена трудовая функция работника (п. 1.3, раздел 2, условия труда), указано на ее личный характер (п. 3.1.1), установлен режим и время исполнения трудовой функции - режим рабочего времени (п. 2.1.2, 2.2.1), предусмотрена ежемесячная оплата труда, порядок расчета и выплаты которой (сдельная оплата, ее выплата два раза в месяц (10 и 25 числа месяца), сроки переноса оплаты в случае выпадения на нерабочие дни, полностью соответствуют трудовому законодательству, а именно, ст. [135, 136, 150 ТК РФ](#). В договоре установлено подчинение истца работодателю (п. 3.1.3, 3.1.11), право ответчика давать обязательные для истца указания (п. 3.4.2). Кроме того, суд отмечает, что договор содержит формулировки «рабочий день», «вознаграждение за отработанный месяц», которые свидетельствуют об их трудовом характере. Договор о полной материальной ответственности вообще носит исключительно трудовой характер, содержит указание на наименование сторон «работник» и «работодатель». Издание и ознакомление лица с должностной инструкцией характерно только для трудовых отношений, поскольку должностные обязанности могут быть только у лица, состоящего в трудовых отношениях (ст. [57 ТК РФ](#)), должностная инструкция также содержит ссылки на трудовые дефиниции («рабочая специальность», «принимается на работу», «выход на работу», «исполнение должностных обязанностей»), на регулирование правоотношений сторон на основании трудового

законодательства.

Данные обстоятельства (условия) для гражданско-правовых отношений возмездного оказания услуг не характерны.

В соответствии со **ст. 19.1 ТК РФ** неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Из пояснений свидетеля ХРК следует, что истец работал курьером в ООО «Арсенал Линз», его прием на работу осуществлял территориальный директор ФСА, рабочий день начинался в 10 утра, курьер приходил в офис предприятия на <адрес> получал маршрутные листы, заказы и уезжал на доставку, на следующий день сдавались маршрутные листы и денежные средства, полученные от заказчиков, курьер работал с понедельника по пятницу (ранее выходил и в субботу), подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, опоздания на работу влекли истребование от курьеров объяснительных, подмена курьера иным лицом не допускалась, в случае болезни обязанности заболевшего выполнял второй курьер. Суд учитывает, что свидетель ХРК (до брака Я) предоставила суду трудовую книжку с записью о трудоустройстве в должности менеджера ООО «Арсенал Линз» с по , следовательно, лично была свидетелем приведенных обстоятельств, правдивость и объективность ее показаний не оспорена.

Доводы о подписании договоров, должностной инструкции неуполномоченными лицами чем-либо не подтверждены, несмотря на то, что каждая сторона должна предоставлять доказательства в обоснование своих доводов и возражений (**ст. 56 ГПК РФ**).

В соответствии со **ст. 20 ТК РФ** работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Таким образом, правом подписания приказов, касающихся трудовых отношений, обладает не только орган управления юридического лица (генеральный директор общества), но и иные уполномоченные лица в порядке, установленном нормативно-правовыми актами или локальными актами предприятия.

Из штатного расписания ООО «Арсенал Линз» за 2015 г. (в момент возникновения трудовых отношений) следует, что в штате структурного подразделения ЕК Южный имелась должность директора. Договор возмездного оказания услуг, должностная инструкция от имени ООО «Арсенал Линз» подписаны ФСА (которого истец и свидетель указывали в качестве территориального директора), договор о материальной ответственности - Мокрушин Д.И. (который выступает в настоящем деле как представитель

ответчика), договоры имеют ссылки на наличие у данных лиц полномочий на подписание указанных договоров на основании приказов (реквизиты которых не указаны), договоры также имеют оттиски печати ответчика. В своем отзыве ответчик не отрицал, что данные лица являются сотрудниками ответчика, однако, ни точное наименование их должностей, ни трудовые договоры, должностные инструкции данных лиц суду в обоснование своих возражений об отсутствии у них полномочий не предоставил, также не уточнил о каких приказах идет речь в договорах, не представил их копии. Работник ограничен в предоставлении каких-либо внутренних документов организации, доказательства находятся исключительно в распоряжении ответчика. Суд также учитывает, что оплата труда истца производилась через основное подразделение ответчика в <адрес>, о чем ответчик не мог не знать. Таким образом, истец приступил к работе и выполнял ее с ведома работодателя, возражения ответчика об обратном бездоказательны.

При таких обстоятельствах отсутствие оформленного трудового договора, приказа о принятии работника на работу, не ведение трудовой книжки истца, отражение в налоговой отчетности доходов истца не как заработной платы, а как вознаграждения по гражданскому договору, не включение должности истца в штатное расписание указывают на несоблюдение работодателем его обязанностей по надлежащему оформлению трудовых отношений с истцом (ст . [67,68 ТК РФ](#)), не исключают возможности признания отношений между истцом и ООО «Арсенал Линз», трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора, что и было бесспорно установлено судом.

Ссылки на пропуск истцом срока обращения в суд основаны на ошибочном толковании норм права.

В силу ч. 1 ст . [392 Трудового кодекса Российской Федерации](#) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Согласно ч. 1 ст . [14 Трудового кодекса Российской Федерации](#) течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

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

Из материалов дела следует, что отношения между истцом и ответчиком не были оформлены как трудовые, поэтому положения трудового законодательства могли быть к ним применены лишь после установления их таковыми в судебном порядке. В связи с этим, предусмотренный ст . [392 Трудового кодекса Российской Федерации](#) срок для защиты права работником подлежит исчислению с момента установления такого факта и не был пропущен при обращении в суд. После установления наличия трудовых отношений между сторонами, у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате. Таким образом, срок давности обращения в суд не был пропущен истцом ни по требованиям об установлении факта трудовых отношений, ни по

требованиям о взыскании заработной платы и иных причитающихся выплат.

Таким образом, с между сторонами возникли трудовые отношения, истец был принят на работу на должность курьера. В связи с этим, требования истца об установлении факта его трудовых отношений в должности курьера ООО «Арсенал Линз» с подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. [66 ТК РФ](#) трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

В связи с несоблюдением работодателем процедуры оформления работника на работу и прикрытием фактических трудовых отношений гражданско-правовыми, трудовая книжка у работника не истребовалась, записи в нее не вносились. Исходя из этого на ответчика возлагается обязанность по внесению записей в трудовую книжку о приеме истца на работу с на должность курьера ООО [REDACTED]. Данная обязанность подлежит исполнению ответчиком после предоставления истцом своей трудовой книжки работодателю (согласие на это истцом выражено в судебном заседании).

В соответствии с частью 2 статьи [146](#), статьей [148 Трудового кодекса РФ](#) труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Статьями [315 - 317 ТК РФ](#) для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, размер которых устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 был утвержден районный коэффициент к заработной плате для местности, в которой находится место работы истца - 1,15.

Как уже указано, из справочника 2НДФЛ следует, что выплаты истцу производились с кодом дохода 2010 (выплаты по договорам гражданско-правового характера), а, следовательно, без учета уральского коэффициента, что с учетом трудовых отношений сторон, осуществления истцом работы в г. Екатеринбурге (особой климатической зоне) противоречит закону. Доказательств начисления на сумму заработной платы повышающего коэффициента (расчетных листков) суду не представлено.

Требования истца о взыскании задолженности по оплате районного коэффициента обоснованы. Из справки о доходах физического лица за 2015-2016 г. следует, ответчиком выплачено истцу за период с мая 2015 г. по октябрь 2016 г. 527319 рублей, следовательно, в его пользу подлежит взысканию районный коэффициент в размере 79097, 85 рублей (527319/100*15) с последующим вычетом необходимых налогов и сборов.

В соответствии со ст. **142 ТК РФ** работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы, несет ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ст. **236 ТК РФ** при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка **Российской Федерации** от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии с указанием Банка **России** до ставка рефинансирования составляла 8,25% годовых, с ставка рефинансирования приравнена к ключевой ставке и составляет 11% годовых, с - 10,5 % годовых, с – 10% годовых.

В соответствии со ст. **236 ТК РФ** (в редакции, действующей с) 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.

С учетом того, что на протяжении трудовой деятельности истцу ежемесячно не доплачивалась сумма районного коэффициента к заработной плате, его требования о взыскании денежной компенсации за нарушение срока ее выплаты обоснованы. Расчет суммы денежной компенсации приведен в приложении к иску по состоянию на , является арифметически и методологически верным. Истцом приведена сумма задолженности за каждый период выплаты заработной платы исходя из данных 2НДФЛ (в размере 15% от суммы за месяц), расчет произведен с даты наступления обязанности по выплате зарплаты (с 10-го числа следующего за отчетным месяца), использованы верные размеры ставок. Контррасчета ответчиком не приведено. Таким образом, суд взыскивает общую сумму денежной компенсации за просрочку выплаты заработной платы в размере 10948, 13 рублей.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда **РФ** от 17.03.2004 N 2(ред. от 28.09.2010) "О применении судами **Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации**" учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса 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 (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со **статьей 237** Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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.

Оценивая заявленный истцом размер компенсации морального вреда в размере 7000 рублей, суд находит его чрезмерным, не отвечающим принципам разумности. Учитывая нарушение ответчиком законодательства в связи с неоформлением трудового договора с истцом, виновные действия по несвоевременной выплате заработной платы в полном объеме, суд, учитывая переживания и нравственные страдания истца в связи с этим, полагает разумным и обоснованным размером компенсации морального вреда 3000 рублей.

В соответствии со **ст. 393 ТК РФ** при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. В соответствии со **ст. 103** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации. С учетом изложенного, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 3801 рубль 38 коп. (по трем удовлетворенным неимущественным требованиям истца 900 рублей, по удовлетворенным имущественным требованиям - 2301, 38 рубль).

Руководствуясь **ст. ст. 194-198** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

исковые требования [REDACTED] удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений [REDACTED] в должности курьера Общества с ограниченной ответственностью « [REDACTED] » с [REDACTED].

Возложить на Общество с ограниченной ответственностью «**██████████**» обязанность внести в трудовую книжку **██████████** запись о приеме на работу на должность курьера с .

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «**██████████**» в пользу **██████████** задолженность по заработной плате в размере 79097 рублей 85 коп. (с последующим вычетом необходимых налогов и сборов), денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 10948 рублей 13 коп., компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.

В остальной части иска - отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «**██████████**» в доход местного бюджета госпошлину в размере 3801 рубль 38 коп.

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

Судья Торжевская М.О.



Суд:

Ленинский районный суд г. Екатеринбурга (Свердловская область) ([подробнее](#))

Истцы:

██████████ ([подробнее](#))

Ответчики:

ООО **██████████** ([подробнее](#))

Судьи дела:

Торжевская Мария Олеговна (судья) ([подробнее](#))

Последние документы по делу:

[Redacted text block]

[Redacted text block]

137 ТК РФ

Книга отзывов





Книга отзывов

