



**РЕШЕНИЕ**  
**именем Российской Федерации**

г. Самара

10 августа 2023 года

Судья Самарского районного суда г. Самара Балова А.М.,  
при секретаре Спиридоновой М.А.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1304/2023 по иску  
Ольги Николаевны к ООО «Газпром межрегионгаз Самара» о компенсации  
морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

О.Н. обратилась в Самарский районный суд г. Самары с иском к ООО «Газпром межрегионгаз Самара», требуя взыскать с ответчика в свою пользу компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_ рублей.

В обоснование заявленных исковых требований истица указала, что являлась сотрудником ООО «Газпром межрегионгаз Самара» на основании трудового договора от 02.12.2019 года № 412к. 13.04.2023 года трудовой договор расторгнут по инициативе работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель произвел с ней расчет только 02.06.2023 года в размере \_\_\_\_\_ рублей на основании направленной истицей 25.05.2023 года в адрес ответчика претензии, просрочив выплату на 50 дней, однако в части компенсации морального вреда претензия ответчиком не удовлетворена. Ссылаясь на данные обстоятельства, просит взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в судебном порядке.

Представитель истицы \_\_\_\_\_ О.Н. – Маклецова Н.В., действующая на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования полностью поддержала и сослалась на доводы иска.

Представитель ответчика ООО «Газпром межрегионгаз Самара» - \_\_\_\_\_ Т.А., действующая на основании доверенности, в судебном заседании относительно удовлетворения исковых требований возражала, просила в их удовлетворении отказать, сославшись на доводы представленного суду письменного отзыва, считая также размер заявленной ко взысканию компенсации морального вреда завышенным.

Выслушав стороны, исследовав материалы гражданского дела, суд приходит к следующим выводам.

В силу ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 2 ТК РФ, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Статьей 136 ТК РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст. 140 ТК 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при



увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ, работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Исходя из положений статьи 56 ГПК РФ, процессуальная обязанность по доказыванию факта выплаты заработной платы работнику в полном объеме возлагается на работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Из материалов настоящего гражданского дела следует, что О.Н. работала в ООО «Газпром межрегионгаз Самара» в должности ведущего специалиста по работе с персоналом группы кадрового администрирования отдела по работе с персоналом с 02.12.2019 года, что подтверждается представленными суду копией трудового договора № 412к от 02.12.2019 года, копией приказа (распоряжения) о приеме работника на работу № 05-576к от 02.12.2019 года.

Согласно представленной суду копии приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № 22-153к от 06.04.2023 года, трудовой договор от 02.12.2019 № 412к был расторгнут по инициативе работника на основании заявления О.Н. от 03.04.2023 года, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ,

О.Н. уволена 13.04.2023 года.

На момент увольнения у ООО «Газпром межрегионгаз Самара» перед Воробьевой О.Н. имелась задолженность по заработной плате в виде премии, о чем свидетельствуют расчетные листки за апрель 2023 года, за июнь 2023 года, а также действия ответчика по выплате истице денежной компенсации за задержку заработной платы.

На основании положений 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.

Судом установлено, что заработная плата в полном объеме вместе с денежной компенсацией за задержку заработной платы была выплачена истице только 02.06.2023 года после обращения О.Н. к ответчику 25.05.2023 года с требованием (претензией) о выплате заработной платы и компенсации за задержку заработной платы.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда. 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).



Согласно п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда», работник в силу статьи 237 ТК РФ имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, неоформлением в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, компенсируется в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (статья 237 ТК РФ).

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.

Разрешая требование истицы о взыскании компенсации морального вреда, суд признает его обоснованным, поскольку судом установлено нарушение прав истицы, за защитой которых она вынуждена обращаться в суд.

Суд учитывает период невыплаты заработной платы в полном объеме, составляющий почти два месяца, между тем, считает, что заявленный ко взысканию размер компенсации морального вреда, оцененный истицей в \_\_\_\_\_ рублей, завышен и с учетом конкретных обстоятельств дела, принципа разумности и справедливости полагает необходимым снизить размер компенсации до \_\_\_\_\_ рублей.

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

#### РЕШИЛ:

Исковые требования Ольги Николаевны удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «Газпром межрегионгаз Самара» (ИНН 6310000026, ОГРН 1026301421068) в пользу Ольги Николаевны (паспорт \_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_, Отделом внутренних дел \_\_\_\_\_ района города Самары \_\_\_\_\_ года) компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Решение может быть обжаловано в Самарский областной суд через Самарский районный суд г. Самары в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме.

Решение суда в окончательной форме изготовлено 17 августа 2023 года.

Судья Самарского  
районного суда



А.М. Балова