

КОПИЯ

УИД 72RS0014-01-2025-015488-28
Дело № 2-1327/2026 (2-11670/2025)

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

г. Тюмень
Ленинский районный суд г. Тюмени в составе:
председательствующего судьи Кинслер К.А.,
при секретаре Ионовой О.П.,
с участием представителя истца Слюсарь, представителя ответчика

29 января 2026 года

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению к обществу с ограниченной ответственностью об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов,

УСТАНОВИЛ:

истец обратился в суд с иском к ответчику об установлении факта трудовых отношений в период с 11.11.2024 по 30.06.2025, взыскании задолженности по заработной плате в пользу в размере 102 600 рублей, неустойки за просрочку выплаты заработной платы в размере 23 776,64 рублей, компенсации морального вреда в размере 102 600 рублей, расходов в счет возмещения юридических услуг в размере 50 000 рублей.

Требования мотивированы тем, что через интернет сервис, истец откликнулся на размещённую вакансию - сборщик корпусной мебели в цеху, расположенному по адресу: г. Тюмень. Переговоры между представителем работодателя и истцом велись в чате интернет-сервиса. Согласно объявлению о вакансии, занятость является полной, график работы 5/2, количество рабочих часов 8. 11.11.2024 истец приступил к работе. При допуске к работе, между истцом и работодателем был согласован следующий размер оплаты труда: 2 500 рублей рабочая смена (трудодень), график работы 5/2. Оплата 2 раза в месяц, аванс + заработная плата. При трудоустройстве истец написал заявление на имя директора. Трудовые отношения были оформлены трудовым договором. Со своей стороны, истец подписал оба экземпляра. При этом второй экземпляр на руки не выдавался. Таким образом, истец полагал, что трудовые отношения между ним и работодателем были оформлены надлежащим образом, так как все договоренности были достигнуты, допуск к работе получен, заработная плата в первые месяцы выплачивалась путем перевода на карту своевременно, хоть и не всегда в полном объеме. В должности сборщика корпусной мебели в цеху, истец выполнял полный цикл сборки готовых изделий и подготовленных компонентов: изучал схемы сборки; подготавливал детали к сборке; сверлил отверстия под крепежи; устанавливал фурнитуры и механизмы; соединял детали в готовое изделие; регулировал створки и выдвижные элементы; осуществлял контроль за геометрией конструкций; работал с ручными и электроинструментами; упаковывал и готовил мебель к транспортировке; обеспечивал сохранность мебельных деталей при сборке и транспортировке. При осуществлении трудовых функций, истец взаимодействовал непосредственно со следующим людьми: - называл себя директором, фактически решал организационные вопросы, принимал на работу истца, сведений о том, трудоустроен ли официально, не имеет. - управляющий компанией. Директор с работниками общения не имела. Заработная плата истцу выплачивалась путем перевода на банковский счет № открытый в ПАО Сбербанк. Переводы осуществлялись от 2 лиц: (директор) и (предположительно, супруга) в следующих размерах: 10 000 рублей - 26.11.2024 (плательщик); 24 400 рублей - 17.12.2024 (плательщик); 10 000 рублей - 30.12.2024 (плательщик); 32 500 рублей - 18.01.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 27.01.2025 (плательщик); 35 000 рублей - 19.02.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 26.02.2025 (плательщик); 20 000 рублей - 07.03.2025 (плательщик); 20 000 руб. - 15.03.2025 (плательщик); 20 000 рублей - 21.03.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 04.04.2025 (плательщик); 5 000 рублей - 22.04.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 30.04.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 20.05.2025 (плательщик); 8 000 рублей - 24.05.2025 (плательщик); 5 000 рублей - 03.06.2025 (плательщик); 5 000 рублей - 04.06.2025 (плательщик); 20 000 рублей - 13.06.2025 (плательщик); 10 000 рублей - 04.07.2025 (плательщик). Между истцом и ответчиком было достигнуто соглашение о личном выполнении истцом работ в сфере сборки корпусной мебели, представителями работодателя давались указания в отношении выполненной работы, результат работы контролировался работодателем. Ответчиком обеспечивались условия труда истца, предоставлялось рабочее место. как работник был интегрирован в организационную структуру работодателя, а именно работал в коллективе из других сотрудников, следовательно, не являлся самостоятельным хозяйствующим субъектом. Оплата труда истца носила систематический характер, осуществлялась работодателем дважды в месяц. На основании изложенного, истец просит установить факт

трудовых отношений истца с [REDACTED] в должности сборщик корпусной мебели в период с 11.11.2024 по 30.06.2025 (дата фактического прекращения трудовых отношений). Заработная плата по договоренности выплачивалась 2 раза в месяц: 15 числа заработная плата за предыдущий месяц, 25 аванс за текущий месяц. Даты выплат работодателем периодически нарушались. Исходя из переводов денежных средств, суммы, выплаченные в качестве оплаты труда за календарные месяцы таковы: ноябрь 2024 г. - 34 400 рублей; декабрь 2024 г. - 42 500 рублей; январь 2025 г. - 45 000 рублей; февраль 2025 г. - 50 000 рублей; март 2025 г. - 35 000 рублей; апрель 2025 г. - 28 000 рублей; май 2025 г. - 30 000 рублей; июнь 2025 г. - 10 000 рублей. Со стороны работодателя неоднократно происходила выплата заработной платы не в полном объеме, требования от истца о погашении задолженности регулярно адресовались представителям работодателя. Оплата труда в размере 2 500 рублей за рабочий день подтверждается перепиской с [REDACTED], а также подтверждается свидетельскими показаниями коллег истца по цеху. В связи с невыплатой заработной платы, с 01.09.2025 истец прекратил выполнение своих трудовых функций, фактически уволившись с [REDACTED]. Задолженность по оплате труда перед истцом со стороны работодателя составляет 102 600 рублей. Просит взыскать с ответчика [REDACTED] в пользу истца задолженность по выплате заработной платы за период с 11.11.2024 по 30.06.2025 в размере 102 600 рублей.

Истец [REDACTED] в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом, доказательств уважительности причин неявки суду не представлено, дело рассмотрено в отсутствие истца.

Представитель истца Слюсарь Е.Н. в судебном заседании заявленные иски требования поддержала в полном объеме.

Представитель ответчика [REDACTED] в судебном заседании иски требования признал частично. Представил суду письменные возражения на исковое заявление (л.д. 138-139), в которых указал, что истец пришёл устраиваться в [REDACTED] в ноябре 2024 года, оплата была установлена в размере 1 900 рублей за выход на смену, на условиях сдельной оплаты труда (посменно). В последующем оплата труда была изменена и повышена до 2 500 рублей за одну рабочую смену. Согласно табелям учёта рабочего времени, количество смен и согласованная оплата выглядит следующим образом:

месяц	дни	ставка	Сумма
Ноябрь 2024	16	1900	30 400
Декабрь 2024	22	2500	55 000
Январь 2025	18	2500	45 000
Февраль 2025	19	2500	47 500
Март 2025	25	2500	62 500
Апрель 2025	20	2500	50 000
Май 2025	6	2500	15 000

Согласно документам об оплате, общая сумма выплат истцу составила 274 900 рублей, следовательно, задолженность перед истцом составляет 30 500 рублей. В связи с чем, ответчик полагает, что требования истца подлежат удовлетворению в части, не превышающей сумму 30 500 рублей. Также в судебном заседании просил уменьшить размер компенсации морального вреда до 10 000 рублей и размер расходов по оплате услуг представителя, так как считает его завышенным.

Представители третьих лиц Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Тюменской и Курганской областях, ОСФР по Тюменской области, МИФНС № 14 по Тюменской области в судебное заседание не явились, извещены надлежащим образом, доказательств уважительности причин неявки суду не представлено, дело рассмотрено в отсутствие представителей третьих лиц.

Информация о времени и месте рассмотрения дела также заблаговременно размещена на официальном сайте Ленинского районного суда г. Тюмени leninsky.tum.sudrf.ru (раздел «Судебное делопроизводство»).

Выслушав пояснения представителя истца, представителя ответчика, показания свидетеля, исследовав материалы дела, оценив представленные доказательства, суд приходит к выводу, что требования подлежат частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

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 части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

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).

Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

Согласно части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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).

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть 1 статьи 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», 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 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого

лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключенного в письменной форме трудового договора, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы - устранение неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономической более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

Как установлено судом и следует из выписки из ЕГРН, основным видом деятельности [REDACTED] (ОГРН [REDACTED]) является торговля розничная по почте или информационно-коммуникационной сети Интернет, в качестве дополнительного вида деятельности указано в том числе производство мебели для офисов и предприятий торговли, торговля розничной мебелью, осветительными приборами и прочими бытовыми изделиями в специализированных магазинах. В качестве лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица указана [REDACTED] (л.д. 40-46).

Из искового заявления следует и не оспаривается стороной ответчика, что через интернет сервис [REDACTED] истец откликнулся на размещенную вакансию [REDACTED] - сборщик корпусной мебели в цеху, расположенному по адресу: г. Тюмень [REDACTED]. Переговоры между представителем работодателя и истцом велись в чате интернет-сервиса. Согласно объявлению о вакансии, занятость является полной, график работы 5/2, количество рабочих часов 8.

11.11.2024 истец приступил к работе в [REDACTED] в должности сборщика корпусной мебели.

Трудовой договор сторонами не составлялся, приказ о приеме на работу истца не издавался. Доказательств обратного в материалы дела сторонами, в нарушение ст. 56 ГПК РФ, не представлено.

В должности сборщика корпусной мебели в цеху, истец выполнял полный цикл сборки готовых изделий и подготовленных компонентов: изучал схемы сборки; подготавливал детали к сборке; сверлил отверстия под крепежи; устанавливал фурнитуры и механизмы; соединял детали в готовое изделие; регулировал створки и выдвижные элементы; осуществлял контроль за геометрией конструкций; работал с ручными и электроинструментами; упаковывал и готовил мебель к транспортировке; обеспечивал сохранность мебельных деталей при сборке и транспортировке.

Сторонами была достигнута договоренность об оплате труда истца в 2500 рублей за рабочую смену.

Заработная плата выплачивалась истцу путём перевода денежных средств на банковский счёт истца № [REDACTED], открытый в ПАО «Сбербанк России» 2 раза в месяц (15 числа - заработная плата и 25 числа текущего месяца - аванс).

Согласно представленной в материалы дела индивидуальной выписки по платёжному счёту, открытому в ПАО «Сбербанк России» (л.д. 28-32), истцу осуществлялись переводы денежных средств от [REDACTED] за период с 26.11.2024 по 04.07.2025 на общую сумму 209 900 рублей.

Кроме того, как усматривается из скриншотов переписки, а также подтверждается выпиской по лицевому счёту истца, истцу также производились переводы денежных средств от физического лица [REDACTED], а именно: 30.12.2024 - 10 000 рублей, 26.02.2025 - 10 000 рублей, 07.03.2025 - 20 000 рублей, 15.03.2025 - 20 000 рублей, 22.04.2025 - 5 000 рублей, всего на общую сумму 65 000 рублей.

Итого, истцу всего за период с 26.11.2024 по 04.07.2025 была перечислена заработная плата на общую сумму 274 900 руб.

То обстоятельство, что директором [REDACTED] и его представителем выплачена истцу заработная плата в размере 274 900 рублей за весь период работы в обществе не оспаривалось, напротив, в письменных возражениях на исковое заявление, указанное подтверждается.

С 01.07.2025 истец прекратил выполнение своих трудовых обязанностей в [REDACTED] в связи с невыплатой ему заработной платы в полном объёме.

Представленные суду доказательства в своей совокупности свидетельствуют о том, что отношения сторон носили стабильный характер, выполняемая истцом работа осуществлялась по заданию ответчика, то есть истец выполнял за плату определенную трудовую функцию, в соответствии с установленным режимом рабочего времени, производилась оплата труда. Возникшие между сторонами правоотношения носили длящийся характер и не ограничивались исполнением единичной обязанности.

При таких обстоятельствах, суд считает, что имеются основания для установления факта трудовых отношений в период с 11.11.2024 по 30.06.2025 между истцом [REDACTED] и ответчиком [REDACTED] в связи с чем требования об установлении факта трудовых отношений подлежат удовлетворению.

Из представленных истцом расчетов задолженность по заработной плате за спорный период составляет 102 600 рублей.

Вместе с этим окончательный расчет при увольнении с истцом [REDACTED] до настоящего времени не произведен.

Суду не были представлены доказательства, что ответчик выплатил истцу задолженность по заработной плате в спорный период.

В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Данному праву работника в силу абз. 7 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Частью 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Как указывалось судом ранее, сторонами была определена заработная плата истца за один рабочий день в 2 500 рублей.

Однако, как указывает ответчик в письменных возражениях, изначально истцу была согласована заработная плата за один рабочий день в 1 900 рублей, в последующем условия оплаты были изменены и оплата была повышена до 2 500 рублей за один рабочий день, а именно с декабря 2024 г.

В судебном заседании был опрошен свидетель [REDACTED], который пояснил суду, что работал в [REDACTED] с ноября 2023 г. по 15.07.2025 в должности станочника. С истцом [REDACTED] знаком с ноября 2024 г. Истец работал в [REDACTED] в должности станочника и сборщика до конца июня 2025 г. Также пояснил суду, что оплата за один рабочий день с ноября 2024 г. истцу была установлена в размере 2 500 рублей и производилась 2 раза в месяц, с 10 по 15 числа текущего месяца - заработная плата, 25 числа текущего месяца - аванс. Работали по графику 5/2, иногда выходили в субботу и воскресенье, рабочий день был установлен с 09.00 до 18.00 часов.

Тот факт, что свидетель осуществлял трудовую функцию в [REDACTED] вместе с истцом, стороной ответчика не оспорен, кроме того, подтверждается представленными стороной ответчика графиками работы сотрудников мебельного цеха, в которых свидетель и истец указаны в качестве работников цеха (л.д. 140-146).

Более того, из скриншотов переписки между представителем [REDACTED] и истцом, тот факт, что оплата истца за один рабочий день была установлена в 2 500 рублей, также находит своё подтверждение.

В связи с чем, у суда нет оснований ставить под сомнения истинность фактов, сообщенных свидетелем, его показания соответствуют и не противоречат обстоятельствам, сведениям, содержащимся в других собранных по делу доказательствах, соотносятся с иными обстоятельствами, не противоречат друг другу.

Довод представителя ответчика о том, что истцу была установлена заработная плата за один рабочий день в ином размере, а именно 1 900 рублей, суд находит несостоятельным, поскольку письменными доказательствами не подтверждён, представленная ответчиком таблица, доводы истца не опровергает.

При таких обстоятельствах, с учётом приведённых выше норм права, представленным истцом письменных доказательств, в том числе платёжных документов, суд приходит к выводу об обоснованности требований истцом о взыскании с ответчика невыплаченной заработной платы в размере 102 600 рублей. Суд соглашается с расчётом истца, поскольку он произведён арифметически верно.

Правила материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, содержатся в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ст. 236 Трудового кодекса 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

В соответствии с п. 27 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2018), утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14.11.2018, по смыслу ст. 136 Закона о банкротстве и ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации для получения процентов (денежной компенсации) не требуется ни предварительного письменного обращения работников к конкурсному управляющему как к представителю работодателя, ни предъявления ими соответствующих требований в порядке ст. 71 или 100 Закона о банкротстве. Судебный акт о начислении суммы процентов не выносится, в реестр требований кредиторов они не включаются. Эти суммы исчисляются самим арбитражным управляющим при расчетах с кредиторами и погашаются им одновременно с погашением основных требований работников до расчетов с реестровыми кредиторами третьей очереди удовлетворения. В таком же порядке исчисляются и погашаются в составе текущих требований кредиторов второй очереди удовлетворения проценты, предусмотренные ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, за задержку выплаты текущей заработной платы и других текущих платежей, причитающихся работникам (п. 2 ст. 134, п. 1 ст. 136 Закона о банкротстве, п. 1 ст. 6 ГК РФ).

В связи с тем, что ответчик не выплатил истцу заработную плату в сроки, предусмотренные статьей 140 Трудового кодекса РФ, то в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ, имеются основания для взыскания с ответчика в пользу истца компенсации за задержку выплаты заработной платы. Компенсация за задержку выплаты заработной платы за период с 17.12.2024 по 03.12.2025 составляет 23 776,64 рублей.

При определении размера компенсации за задержку выплаты заработной платы, судом принимается во внимание расчет, предоставленный истцом (л.д. 15-17), который произведен в соответствии с действующим законодательством, возражений от ответчика относительно данного расчета в суд не поступило.

В силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 46 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года № 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда", работник в силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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 допущением 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.

Суд считает, что истцу в связи с нарушением его трудовых прав были причинены нравственные страдания, при этом, учитывая степень вины работодателя, обстоятельства, при которых были нарушены трудовые права истца, период невыплаты заработной платы и ее размер, значимость для истца нарушенного права, размер удовлетворенных исковых требований, принципы разумности и справедливости, суд полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей.

В соответствии со ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно статье 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела относятся расходы на оплату услуг представителей и другие признанные судом необходимыми расходы.

В силу ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано. Данные правила относятся также к распределению судебных расходов, понесенных сторонами в связи с ведением дела в апелляционной, кассационной и надзорной инстанциях.

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

Из толкования статьи 100 ГПК РФ следует, что разумность пределов, являясь оценочной категорией, определяется судом с учетом особенностей конкретного дела.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 г. N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела" разъяснено, что судебные расходы, состоящие из государственной пошлины, а также издержек, связанных с рассмотрением дела (далее - судебные издержки), представляют собой денежные затраты (потери), распределяемые в порядке, предусмотренном главой 7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Принципом распределения судебных расходов выступает возмещение судебных расходов лицу, которое их понесло, за счет лица, не в пользу которого принят итоговый судебный акт по делу (пункт 1).

Лицо, заявляющее о взыскании судебных издержек, должно доказать факт их несения, а также связь между понесенными указанным лицом издержками и делом, рассматриваемым в суде с его участием. Недоказанность данных обстоятельств является основанием для отказа в возмещении судебных издержек (пункт 10).

Расходы истца [REDACTED] по оплате услуг представителя в размере 50 000 рублей подтверждаются договором об оказании юридических услуг от 24.11.2025, согласно которому стоимость оказания услуг определена сторонами в сумме 50 000 рублей, а также распиской на соответствующую сумму (л.д. 111-115).

В соответствии с разъяснениями, данными в пунктах 12 и 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела" указано, что расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах (часть 1 статьи 100 ГПК РФ, статья 112 КАС РФ, часть 2 статьи 110 АПК РФ). При неполном (частичном) удовлетворении требований расходы на оплату услуг представителя присуждаются каждой из сторон в разумных пределах и распределяются в соответствии с правилом о пропорциональном распределении судебных расходов (статьи 98, 100 ГПК РФ, статьи 111, 112 КАС РФ, статья 110 АПК РФ).

Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

Принимая во внимание изложенное, суд с учетом объема заявленных требований, цены иска, сложности дела, объема оказанных представителем услуг, время, необходимого на подготовку им процессуальных документов, участие представителя на подготовке к судебному заседанию, в судебном заседании, а также отсутствие мотивированных возражений со стороны ответчика, приходит к выводу, что с ответчика в пользу истца подлежат взысканию расходы по оплате услуг представителя в размере 50 000 рублей.

В соответствии со статьей 103 ГПК РФ, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход муниципального образования городской округ город Тюмень в размере 10 791 рубля.
руководствуясь статьями 3, 12, 56, 57, 67, 94, 98, 100, 103, 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

исковые требования [REDACTED] - удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений между [REDACTED] 03.08.1996 года рождения (паспорт гражданина РФ серии [REDACTED]) и обществом с ограниченной ответственностью [REDACTED] (ОГРН [REDACTED] ИНН [REDACTED]) в период с 11 ноября 2024 года по 30 июня 2025 года.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] (ОГРН [REDACTED] ИНН [REDACTED]) в пользу [REDACTED] 03.08.1996 года рождения (паспорт гражданина РФ серии [REDACTED]) задолженность по заработной плате с 11 ноября 2024 года по 30 июня 2025 года в размере 102 600 рублей, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 23 776,64 рублей, компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей, расходов по оплате услуг представителя в размере 50 000 рублей.

В остальной части иска - отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] (ОГРН [REDACTED] ИНН [REDACTED]) в доход муниципального образования городской округ город Тюмень государственную пошлину в размере 10 791 рубля.

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

Решение в окончательной форме изготовлено 12 февраля 2026 года.

Председательствующий судья

/подпись/

К.А. Кинслер

Подлинник решения (определения) подшит в гр. дело № 2-1327/2026

УИД № 72RS0014-01-2025-015488-28

Хранится в Ленинском районном суде г. Тюмени

Решение (определение) вступило (не вступило) в законную силу

" 13 / 15 2026 года

Судья
Секретарь

К.А. Кинслер
О.П. Ионова

Подпись судьи
Наименование должности работника
аппарата суда

20 г.

Ленинский районный суд г. Тюмени
пронумеровано и скреплено
печатью и листом
подпись

