

Судья – Слесаренко А.Д. Дело № 33-\*\*\*5/2019

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

07 февраля 2019 года г. Краснодар

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда в составе: председательствующего Назарова В.В.

судей Неказакова В.Я., Иваненко Е.С.

с участием прокурора Шаповаловой О.Ю.

при секретаре Жихаревой М.А.

рассмотрев в открытом судебном заседании дело по апелляционной жалобе истца \*\*\*\*\* на решение Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от \*\* октября 2018 года.

Заслушав доклад судьи Неказакова В.Я. об обстоятельствах дела, содержании обжалуемого решения, доводах жалобы и возражений, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

\*\*\*\*\* обратилась в суд с иском к \*\*\*\*\* о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В судебном заседании истец, её представитель Амелин Д.А. поддержали заявленные требования.

Представитель ответчика \*\*\*\*\* с иском не согласен.

Старший помощник прокурора Усть-Лабинского района \*\*\*\*\*. полагала, что исковые требования не подлежат удовлетворению.

Обжалуемым решением Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от \*\*\*октября 2018 года в удовлетворении иска \*\*\*\*\* отказано в полном объеме.

В апелляционной жалобе истец \*\*\*\*\* просит решение суда отменить, иск удовлетворить по тем основаниям, что принята на работу до вступления в силу ФЗ № 489 и редакции ст.331, 351.1 ТК РФ, суд не учел, что нормы трудового права не имеют обратной силы (ст.12 ТК), приказ о внесении изменений в приказ об увольнении был изготовлен в день рассмотрения дела и не был вручен истцу, опись личного дела была составлена ответчиком в 2018 году, а истец принята на работу в 2013 году, при принятии её на работу не было нарушено трудовое законодательство, суд не учёл все доводы истца, суд не учёл, что дело по ст.116 УК в отношении неё было прекращено 18 лет назад, что она воспитывает двоих детей, не учтена ст.261 ТК РФ.

В возражениях представитель ответчика \*\*\*\*\*. указывает, что истец привлекалась к уголовной ответственности и не имела решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске к педагогической деятельности, также были вынесены представления прокурора, что и послужило основанием для увольнения, суд дал надлежащую оценку доказательствам.

В возражениях старший помощник прокурора Усть-Лабинского района \*\*\*\*\* просит оставить решение суда без изменения, жалобу без удовлетворения, так как истец уволена правомерно, с учетом приказа от 19.10.2018 года.

В судебное заседание судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда явились: истец \*\*\*\*\* её представитель Амелин Д.А., представитель ответчика \*\*\*\*\*

Суд апелляционной инстанции, проверив в соответствии со ст. 327 и ст. 327.1 ГПК РФ законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы, изучив материалы дела, доводы апелляционной жалобы, письменные возражения на апелляционную жалобу, исследовав имеющиеся в деле доказательства, заслушав объяснения сторон, заключение прокурора \*\*\*\*\*., находит решение суда подлежащим отмене по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

Как разъяснено в п. 2 постановления Пленума Верховного суда РФ от 19.12.2003 года № 23 «О судебном решении», решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или

основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч.1 ст.1, ч.3 ст.11 ГПК РФ).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст. 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Принятое по делу решение суда не отвечает требованиям ст. 195 ГПК РФ.

Отказывая в удовлетворении иска, суд исходил из того, что принимая \*\*\*\*\*. на работу, работодатель не располагал сведениями о том, что в отношении неё уголовное преследование по обвинению в совершении преступления небольшой тяжести против жизни и здоровья личности (по ст. 116 УК РФ) было прекращено по не реабилитирующим основаниям.

Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, то ограничения, указанные в абз. 3 ч. 2 и ч. 3 ст. 331, ч. 1 и ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ) действуют как на лиц, вновь принимаемых на работу, так и на граждан, уже состоящих в трудовых отношениях, в силу прямого указания закона.

С выводами суда первой инстанции судебная коллегия не соглашается по следующим основаниям.

Из материалов дела усматривается, что 15.07.2013 г. истец \*\*\*\*\* была принята на работу в \*\*\*\*\* края на должность экономиста на неопределенный срок.

Приказом № 29-Л от 16.09.2017 г. \*\*\*\*\* переведена на должность контрактного управляющего.

Приказом директора \*\*\* № 22 № 50-Л от 22.08.2018 г. трудовой договор с \*\*\*. был расторгнут с 27.08.2018 г. с соответствии со статьей 84 пункта 5 Трудового кодекса РФ, на основании протестов прокуратуры от 24.07.2018 г. и от 25.07.2018 г.

С приказом \*\*\*\*\*. была ознакомлена, трудовую книжку получила.

В соответствии со ст.21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) работник обязан, в том числе добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Согласно п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 28 постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"», согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

При разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой статьи 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен

родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Из справки о составе семьи и свидетельств о рождении усматривается, что \*\*\*\*. зарегистрирована и проживает по адресу: <...>, имеет следующий состав семьи: дочь – \*\*\*, \*\*.\*\*\* года рождения, сын – \*\*\*, \*\*\*\* года рождения. (л.д.22).

Таким образом, судом первой инстанции не дана оценка тому обстоятельству, что истец \*\*\*\* одна воспитывает двоих детей, один из которых является несовершеннолетним в возрасте до трех лет.

Следовательно, работодателем был незаконно расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя с \*\*\*\*\*, однако, данным обстоятельствам суд не дал должной оценки.

В силу ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Как установлено судом, в ходе проведенной прокуратурой \*\*\*\* района проверки было установлено, что в \*\*\*\* работает \*\*\*\*, в отношении которой в 2000 году были возбуждены уголовные дела по ст. 116 УК РФ, отнесенное к преступлениям против жизни и здоровья, и по ст. 129 УК РФ, отнесенное к преступлениям против свободы, чести и достоинства

личности. Данные уголовные дела в 2000 году были прекращены по нереабилитирующим основаниям.

В протестах от 24.07.2018 г. и от 25.07.2018 г., направленных в адрес директора \*\*\*\*2, прокурором со ссылкой на ст. 351.1 ТК РФ и отсутствие решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске \*\*\*\* к трудовой деятельности в сфере образования, было предложено принять меры к устранению нарушений законодательства, допущенных при заключении с \*\*\*\* трудового договора и при переводе её на другую работу.

Приказом директора \*\*\*\*\* № 50-Л от 22.08.2018 г. трудовой договор с \*\*\*\* был расторгнут с 27.08.2018 г. в соответствии со статьей 84 пункта 5 Трудового кодекса РФ, на основании протестов прокуратуры от 24.07.2018 г. и от 25.07.2018 г.

Однако такое основание увольнения, как протест прокурора в законе отсутствует.

Кроме того в протестах не было требований об увольнении истца, а вопрос ставился об устранении нарушений закона, которое могло быть устранено без увольнения истца.

С учетом того, что \*\*\*\* подверглась уголовному преследованию за преступления небольшой тяжести и при приеме на работу в 2013 году истец представляла справку о наличии судимости и уголовного преследования, то вывод суда первой инстанции о признании увольнения законным, не может быть признан правомерным, поскольку ответчик обязан был в случае удовлетворения протестов прокурора отстранить истца от выполнения трудовых обязанностей до устранения нарушения закона, а именно до получения решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске или отказе в допуске её к соответствующему виду деятельности, что следует из ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ.

Данным обстоятельствам судом не дана надлежащая правовая оценка.

Также из материалов дела следует, что Приказом директора \*\*\*\*\* № 124-П от 19.10.2018 г. в приказе директора \*\*\*\* № 50-Л от 22.08.2018 г. слова «статья 84 пункт 5 Трудового кодекса РФ» заменены словами «уволена в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации правил заключения трудового договора исключающим возможность продолжения работы, пункт 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

С данным приказом истец \*\*\*\* не была ознакомлена и его она не получала.

Таким образом, приказ №124-П от 19.10.2018г. вынесен незаконно, поскольку этим приказом были внесены изменения в приказ № 50-Л от 22.08.2018 г. об увольнении, основанный на иных положениях Трудового кодекса РФ. Также неправомерно был издан и приказ 50-Л от 22.08.2018 г. об увольнении истца, по основаниям не предусмотренным законом.

Учитывая незаконность вынесения приказов № 50-Л от 22.08.2018г. и №124-П от 19.10.2018г., то у ответчика отсутствовали основания для увольнения \*\*\*\*\* по п.11 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

Согласно пункта 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям прекращения трудового договора нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

В ст. 84 ТК РФ указано, что Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ)

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Однако истец была уволена с нарушением данной нормы права, поскольку трудовой договор был заключен с истцом не по её вине, и ей ответчиком не предлагалась другая работа.

Таким образом, судебной коллегией установлено, что у ответчика не имелись основания для увольнения истца, и что ответчиком был нарушен порядок увольнения истца.

Истцом в материалы дела были представлены достаточные доказательства, подтверждающие факт того, что при увольнении истца по п. 5 ст. 84 и п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ были допущены нарушения норм трудового законодательства.

Не дана судом и правовая оценка Постановлению от 18 июля 2013 года N 19-П Конституционного Суда Российской Федерации которым признано не соответствующими Конституции Российской Федерации положение пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они вводят безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической и иной профессиональной деятельностью в сфере образования и других сферах с участием несовершеннолетних и, соответственно, предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость (а равно лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по нереабилитирующим основаниям) за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких, а также преступлений

против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Следовательно, истец не могла быть уволена с места работы по одним только формальным обстоятельствам, что ранее она привлекалась к уголовной ответственности, без соблюдения норм конституционного и трудового права при решении вопроса о её увольнении.

Таким образом, на основании анализа совокупности представленных доказательств, судебная коллегия приходит к выводу о том, что фактические обстоятельства по делу, имеющие значение для правильного разрешения спора, на основе которых постановлено оспариваемое решение, судом первой инстанции установлены неверно, что свидетельствует о том, что судом первой инстанции были нарушены нормы материального и процессуального права.

Суд первой инстанции изложенные, значимые для дела обстоятельства не учел, неверно применил закон, в связи с чем, вынес незаконное решение, которое по основаниям ч. 1, ч. 2 ст. 330 ГПК РФ подлежит отмене.

Согласно ст. 328 ГПК РФ по результатам рассмотрения апелляционной жалобы, представления, суд апелляционной инстанции вправе отменить или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

Вместе с тем, судебная коллегия, отменяя решение суда первой инстанции, исходя из полноты и достаточности собранных по делу доказательств, подтверждающих обстоятельства, имеющие значение для дела, выносит новое решение об удовлетворении в части исковых требований \*\*\*\*\* к \*\*\*\*\* о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

На основании ч.1 и ч. 2 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

С учетом изложенного исковые требования истца о восстановлении на работе, судебной коллегией признаются обоснованными, подлежащими удовлетворению. В связи с этим подлежат удовлетворению и исковые требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, в связи с чем, с ответчика за период с 27.09.2018 года по 07.02.2019 года в пользу \*\*\*\*\* подлежит взысканию средняя заработная плата.

Истцом также заявлено требование о взыскании с ответчика компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением в размере <...> рублей.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При таких обстоятельствах, учитывая положения ст.ст. 1099-1101 и 151 ГК РФ, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда. Заявленное истцом требование о взыскании с ответчика компенсации морального вреда в сумме <...>. рублей судебная коллегия считает завышенным, не отвечающим требованиям разумности и справедливости. С учетом характера и степени нравственных страданий, понесенных истцом, принимая во внимание принципы разумности и справедливости, обстоятельства дела и последствия нарушения прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о необходимости

частичного удовлетворения данного требования истца в размере <...> рублей.

Согласно ч. 1 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.

Истцом заявлено требование о взыскании судебных расходов на представителя в размере <...>. руб. (л.д.95-105).

С учетом частичного удовлетворения исковых требований, а также принципов разумности и справедливости, судебная коллегия приходит к выводу о частичном удовлетворении требований о взыскании расходов на представителя в размере <...>. руб., в удовлетворении остальной части сумм в размере <...>. руб. надлежит отказать.

Руководствуясь ст. ст. 328- 330 ГПК РФ, судебная коллегия  
ОПРЕДЕЛИЛА:

Апелляционную жалобу истца \*\*\*\*. удовлетворить частично.

Решение \*\*\*\* районного суда Краснодарского края от \*\* октября 2018 года отменить.

Принять по делу новое решение, которым исковые требования \*\*\*\* к \*\*\*\*\* о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворить в части.

Признать увольнение \*\*\*\* на основании приказов № 50-Л от 22.08.2018 г. и №124-П от 19.10.2018г. директора \*\*\*\* незаконным.

Восстановить \*\*\*\* на работе в должности контрактного управляющего в \*\*\*\*.

Взыскать с <...>) рублей в пользу \*\*\*\* средний заработок за время вынужденного прогула за период с 27.09.2018 года по 07.02.2019 года.

Взыскать с \*\*\*\* в пользу \*\*\*\* в счет компенсации морального вреда <...>) рублей и судебных расходов на представителя <...>) рублей.

Отказать \*\*\*\* во взыскании компенсации морального вреда в размере <...> рублей и судебных расходов в сумме <...>. рублей.

Председательствующий:

Судьи: