УИД: 77RS0004-02-2023-002112-30

Дело № 2-3654/2023

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

адрес 13 июля 2023 года

Гагаринский районный суд адрес в составе председательствующего судьи Гуляевой Е.И., при секретаре фио,

с участием истца фио, представителя ответчика ПАО «Сбербанк России» фио,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3654/2023 по иску Андреева ... к ПАО «Сбербанк России» о признании пункта дополнительного соглашения о расторжении трудового договора недействительным, взыскании денежных средств,

УСТАНОВИЛ:

Истец Андреев М.И. обратился в суд с иском к ПАО «Сбербанк России» о признании пункта дополнительного соглашения о расторжении трудового договора недействительным, взыскании денежных средств. В обоснование доводов своего иска указал, что на основании трудового договора ...ода заключенного с ПАО «Сбербанк России» он работал в должности начальника Управления по работе с проблемными активами юридических лиц Смоленского отделения № 8609 Среднерусского банка ПАО «Сбербанк России». В августе 2020 года истец по инициативе работодателя был направлен на внутреннее обучение в фио «Корпоративный университет Сбербанка», по программе обучения «Сбербанк 2020» (3 поток). Между сторонами был заключен договор № 189/3/СРБ о взаимных обязательствах Банка ПАО «Сбербанк России» и работника от 10.08.2020 года. Период обучения составил с 24.08.2020 года по 31.05.2021 года. Пунктом 2.1 договора общий размер платы за обучения составил сумму в размере сумма. Пунктом 4.1.5 договора на обучение предусмотрено, что после завершения обучения работник обязан осуществлять свою трудовую деятельность в ПАО «Сбербанк» в течении двух лет, в противном случае обязан возместить сумму затраченную работодателем за обучение, за исключением положений п.п. 4.1.6 и 4.1.7 возникших не по вине работника, связанных с сокращением численности или штата работников организации по инициативе Банка. Согласно п. 4.10 договора в случае принятия Банком решения о прощении долга работнику по возмещению расходов на обучения, у работника/ бывшего работника возникает доход в виде экономической выгоды, облагаемой налогом на доходы физических лиц. Согласно приказа от 01.02.2022 года Управление по работе с проблемными активами юридических лиц Смоленского отделения № 8609 Среднерусского банка ПАО «Сбербанк России», руководством которого осуществлял истец было упразднено. 14.02.2022 года стороны заключили дополнительное соглашение о расторжении с 31.03.2022 года трудового договора. Пунктом 3.4 указанного дополнительного соглашения работодатель принял на себя обязательство не предъявлять к работнику материальных претензий по возмещению работодателю денежных средств, фактически понесенных Банком за обучение работника по программе обучения «Сбербанк 2020» (3 поток) в соответствии с договором № 189/3/СРБ о взаимных обязательствах Банка и работника ПАО «Сбербанк». В данном случае у работника возникает доход в виде экономической выгоды, облагаемой НДФЛ, который будет удержан из выплат полагающихся работнику при увольнении. Истец полагает, что указанный пункт 3.4 дополнительного соглашение противоречит действующему законодательству, а именно пп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ, как и непосредственно условиям договора №189/3/СРБ, в связи с чем истец просит суд признать указанный пункт 3.4 дополнительного соглашения о расторжении с 31.03.2022 года трудового договора № 454 от 18.03.2014 года, недействительным; взыскать с ответчика в пользу истца денежную сумму в размере сумма.

Истец Андреев М.И. в судебное заседание явился, требования иска поддержал, по основаниям изложенным в нем.

Представитель ответчика ПАО «Сбербанк России» фио, в судебное заседание явился против удовлетворения требования возражал, по основаниям изложенных в отзыве на иск.

Суд, выслушав явившиеся стороны, обсудив доводы иска и доводы возражений, исследовав письменные материалы дела, оценив в совокупности представленные доказательства, приходит к основанию об отказе в удовлетворении заявленных требований в силу нижеследующего:

[Часть первая статьи 56](consultantplus://offline/ref=B472DF4BCDC1F0E1B24D0B3168700684A90DDB6ECF956A26726A01BB3E1EF23C4A7C548EAC4866287310061CEFB652406CBC3192115E23GCG) Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как 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.

В силу [частей 1](consultantplus://offline/ref=413579E85CAC889BBA7532DBB2FD00A46519463612EF5ABFD50D2B32148D7FAC8C2A3D9985112B3E4835BC518FAE51AA203F28B274BD07A0H) и [2 статьи 196](consultantplus://offline/ref=413579E85CAC889BBA7532DBB2FD00A46519463612EF5ABFD50D2B32148D7FAC8C2A3D9985112A3E4835BC518FAE51AA203F28B274BD07A0H) Трудового кодекса РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

[Абзацем третьим части четвертой статьи 57](consultantplus://offline/ref=2E8888A27248261A45BEB2F09D0AE16AE5C2002C023BEA0AF33E3EB4F58DF485D4E5D05E1D888657704C64E90B4D84C7D399CB2185DFEDG) ТК РФ предусмотрено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об испытании.

Согласно [статье 198](consultantplus://offline/ref=413579E85CAC889BBA7532DBB2FD00A46519463612EF5ABFD50D2B32148D7FAC8C2A3D9A87162B341A6FAC55C6FB5AB4262936B86ABD73A00DA0H) Трудового кодекса РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

[Статьей 249](consultantplus://offline/ref=413579E85CAC889BBA7532DBB2FD00A46519463612EF5ABFD50D2B32148D7FAC8C2A3D9A8713213E4835BC518FAE51AA203F28B274BD07A0H) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Таким образом, по смыслу указанных норм права при рассмотрении спора о возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение, ответчик должен доказать уважительность причин невыполнения своих обязательств по договору, а истец - факт обучения работника, невыполнения ответчиком обязательств по договору и размер расходов, понесенных работодателем в связи с ученичеством.

Как установлено судом и подтверждено материалами дела, 17.03.2014 года Банк в лице филиала Северо-Западного банка ОАО «Сбербанк России» и Андреев М.И. заключили трудовой договор № 454, в соответствии с условиями которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности менеджера отдела по проблемным активам г.о. по Санкт-Петербургу.

17.03.2014 года работник приказом № 1714-К был принят на работу в филиал Северо-Западного банка ОАО «Сбербанк России».

Приказом № ... года истец с 14.10.2019 года переведен на должность начальника управления по работе с проблемными активами юридических лиц Смоленского отделения № 8609 Среднерусского банка ПАО «Сбербанк России», с ним было заключено соглашение к трудовому договору от 07.10.2019 года о его переводе на указанную должность.

10.08.2020 года между сторонами был заключен договор № 189/3/СРБ о взаимных обязательствах Банка ПАО «Сбербанк России» и работника, направленного на обучение, согласно которого ответчик принял на себя обязательство оплатить обучение истца фио в фио «Корпоративный университет Сбербанка» по программе обучения «Сбербанк 2020» (1-3 поток).

Приказом от 21.08.2020 года № 1352П истец был зачислен на обучение в фио «Корпоративный университет Сбербанка». Срок обучения согласно договора составил с 24.08.2020 года по 31.05.2021 года.

Пунктом 2.1 договора общий размер платы за обучения составил сумму в размере сумма. Банк полностью исполнил свои обязательства по оплате обучения.

23.09.2020 года стороны заключили соглашение о присоединении к условиям электронного взаимодействия в ПАО «Сбербанк России», в соответствии с которыми работник принял на себя обязательства по осуществлению электронного документооборота, в том числе в рамках трудовых отношений. Стороны признали, что все электронные документы, подписанные электронной цифровой подписью, имеют равнозначное значение документам на бумажных носителях, подписанных собственноручными подписями.

15.04.2021 года стороны заключили дополнительное соглашение, изменили срок окончания обучения истца с 31.05.2021 года на 09.07.2021 года, и стоимость второго модуля обучения с сумма на сумма, 3-го модуля с сумма на сумма.

Пунктом 4.1.5 договора на обучение от 10.08.2020 года предусмотрено, что после завершения обучения работник обязан осуществлять свою трудовую деятельность в ПАО «Сбербанк» в течении двух лет, в противном случае обязан возместить сумму затраченную работодателем за обучение, за исключением положений п.п. 4.1.6 и 4.1.7 возникших не по вине работника, связанных с сокращением численности или штата работников организации по инициативе Банка.

Согласно приказа от 01.02.2022 года Управление по работе с проблемными активами юридических лиц Смоленского отделения № 8609 Среднерусского банка ПАО «Сбербанк России», руководством которого осуществлял истец было упразднено.

14.02.2022 года Банк и Андреев М.И. заключили дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с которым пришли к соглашению, расторгнуть трудовой договор от 31.05.2022 года (п. 2 соглашения) по инициативе работника. Последний день работы – 31.03.2022 года. Пунктом 3.1.3 работнику выплачено выходное пособие в размере сумма.

Пунктом 3.4 указанного дополнительного соглашения от 14.02.2022 года работодатель принял на себя обязательство не предъявлять к работнику материальных претензий по возмещению работодателю денежных средств, фактически понесенных Банком за обучение работника по программе обучения «Сбербанк 2020» (3 поток) в соответствии с договором № 189/3/СРБ о взаимных обязательствах Банка и работника ПАО «Сбербанк». В данном случае у работника возникает доход в виде экономической выгоды, облагаемой НДФЛ, который будет удержан из выплат полагающихся работнику при увольнении. Соглашение содержит электронную подпись сторон.

При заключении соглашения договора на обучение от 10.08.2020 стороны пришли к соглашению, что увольнение по соглашению сторон, не будет является уважительной причиной увольнения.

Согласно п. 4.1.10 договора на обучение, в случае принятия Банком решения о прощении долга работнику по возмещению расходов на обучения, у работника/ бывшего работника возникает доход в виде экономической выгоды, облагаемой налогом на доходы физических лиц.

Истец полагает, что указанный пункт 3.4 дополнительного соглашения от 14.02.2022 года противоречит действующему законодательству, а именно пп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ, как и непосредственно условиям договора №189/3/СРБ.

Суд, разрешая возникший спор по существу и принимая во внимание разъяснения [пункта 10](consultantplus://offline/ref=E8508A5D626BF9909105EB17DAD84EB5223B15542B4E674FF40F9BDA963D951DE2A107BBF1B88296630B51961735887371AFD1DA80FD0FD9Y7ECH) «Обзора судебной практики о рассмотрении судами дел о материальной ответственности работника, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 декабря 2018 года», что в случае неисполнения этой обязанности [статья 249](consultantplus://offline/ref=E8508A5D626BF9909105EB17DAD84EB5223A1F5B294C674FF40F9BDA963D951DE2A107BBF1BC889A365141925E60836D77B9CFD09EFDY0ECH) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанность работника возместить работодателю затраты, связанные с его обучением. При этом возможность включения в трудовой договор условий, обязывающих работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, предусмотрена нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=899B32FB5EDEC96566525903490D7D96ADEDA4DD48E492B92E44FF993AC8AD111BC43AA3CC45EF279857AB9DCAq9E2H) Российской Федерации и не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Тем самым обеспечивается баланс прав и интересов работника и работодателя: работник повышает профессиональный уровень и приобретает дополнительные преимущества на рынке труда, а работодателю компенсируются затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин.

Из приведенных положений законодательства следует, что работник и работодатель могут заключать иные договора об обучении. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляется работодателем, в том числе и на условиях трудового договора.

Согласно [п. 3 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D66283252EE737677E7E3F22D9983FE26329FB3CFDB23277FFE4F8ABB8782A185429F19B1CR0cBF) ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D66283252EE737677E7E3F22D9983FE26329FB39FABB3C24A7ABF9F7FC2B39185A29F393000A4844R3cCF) настоящего Кодекса).

Согласно [п. 22](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D46F8D272BE537677E7E3F22D9983FE26329FB39FABB3B25ABABF9F7FC2B39185A29F393000A4844R3cCF) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора ([пункт 3 части первой статьи 77](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D66283252EE737677E7E3F22D9983FE26329FB3CFDB23277FFE4F8ABB8782A185429F19B1CR0cBF), [статья 80](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D66283252EE737677E7E3F22D9983FE26329FB39FABB3C24A7ABF9F7FC2B39185A29F393000A4844R3cCF) ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

Неправомерных действий работодателя, ограничивающих волю работника на продолжение трудовых отношений, судом при рассмотрении дела не установлено.

При этом утверждение истца о наличии со стороны работодателя принуждения к увольнению, в виду сокращения численности штата, и отсутствии волеизъявления на расторжение трудового договора, допустимыми и достоверными доказательствами в нарушение [ст. 56](consultantplus://offline/ref=D28F2FF5DE4317075F1AA5D1F2BA3295D66F872724EA37677E7E3F22D9983FE26329FB39FABB3B25AEABF9F7FC2B39185A29F393000A4844R3cCF) ГПК РФ подтверждены не были.

Обязательство по обучению и возмещению расходов на обучение работником при его увольнении до истечении срока отработки, стороны закрепили в договоре на обучение от 10.08.2020 года.

ПАО «Сбербанк России» свои обязательства исполнил, оплатил истцу работнику стоимость профессионального обучения, при этом довод истца на отсутствие договора с университетом не может быть принят судом во внимание , поскольку обязательства истца о компенсации расходов на обучение прямо закреплены в дополнительном соглашении от 15.04.2021 года к договору № 189/3/СРБ от 10.08.2021 года.

Согласно [пункту 1 статьи 41](consultantplus://offline/ref=EE0B5D0E7272DA398A1D3FB13201985B472EF2F93DE011359AF77FCBD5B296766E624872EAB6B9528162277E17B4F6D1BBE8E401EB09T8vEH) Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) доходом признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемая, в частности, в соответствии с [главой 23](consultantplus://offline/ref=EE0B5D0E7272DA398A1D3FB13201985B472EF2F93DE711359AF77FCBD5B296766E624870EEB7B95FDC38377A5EE1FDCFBDFEFA0BF5098D81T2v6H) "Налог на доходы физических лиц" Кодекса.

В соответствии с [пунктом 1 статьи 210](consultantplus://offline/ref=EE0B5D0E7272DA398A1D3FB13201985B472EF2F93DE711359AF77FCBD5B296766E624870EEB7B858D238377A5EE1FDCFBDFEFA0BF5098D81T2v6H) Кодекса при определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со [статьей 212](consultantplus://offline/ref=EE0B5D0E7272DA398A1D3FB13201985B472EF2F93DE711359AF77FCBD5B296766E624870EEB7B85AD438377A5EE1FDCFBDFEFA0BF5098D81T2v6H) Кодекса.

При прощении долга у физического лица возникает доход (экономическая выгода) в виде суммы прощенной дебиторской задолженности ([п. 1 ст. 41](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9BE7FE90443928E6C470BA5EE0179023B26FA721BCCFBFEDDD433C9EFF46D644D0Bm9CFI) НК РФ).

Такой доход, полученный физическим лицом - налоговым резидентом РФ, признается объектом обложения и учитывается при определении основной налоговой базы по НДФЛ ([п. 1 ст. 209](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F27FB784B96EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I), [п. 1](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F27FB784896EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I), [пп. 9 п. 2.1 ст. 210](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE017900362FF87944C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI) НК РФ). Она определяется отдельно от налоговых баз, указанных в [пп. 1](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE017900362FFB7B44C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI) - [8 п. 2.1 ст. 210](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE017900362FFB7044C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI) НК РФ ([п. 2.1 ст. 210](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE017900362FFB7844C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI) НК РФ). НДФЛ исчисляется по ставке, установленной [п. 1 ст. 224](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F27FE7D4D96EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I) НК РФ.

[Главой 23](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F27FA7F4696EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I) НК РФ не установлено, как определить дату фактического получения дохода при прощении долга. Из разъяснений Минфина России следует, что ею является дата полного или частичного прекращения обязательства, в частности, на основании соглашения о прощении долга (см., например, Письма от 25.01.2019 [N 03-04-06/4277](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60D6E68C2C074CC64DEDA3DCB975B95341C3DB624203F5A61137453227FA794F9CBFA084857182E2FC75784D0182CF061Bm1CAI), от 30.01.2018 [N 03-04-07/5117](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9A49ECA3D7B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F26FA784996EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I) (направлено ФНС России для сведения и использования в работе [Письмом](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9A49ECA3D7B97FE90443928E6C470BA5FC01210C3F20E4794783BDABD2mDC7I) от 08.02.2018 N ГД-4-11/2419@)).

Организация в качестве налогового агента обязана исчислить, удержать у физического лица и уплатить в бюджет НДФЛ с суммы полученного дохода ([п. 5 ст. 346.11](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003E24FB7A44C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI), [п. п. 1](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179023A2FFC721BCCFBFEDDD433C9EFF46D644D0Bm9CFI), [2 ст. 226](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F2EFD7F44C9EEEF85D935D1F1FC7B784F099EmCCEI) НК РФ).

Удержать начисленную сумму НДФЛ организация - налоговый агент обязана непосредственно из доходов физического лица при их фактической выплате ([абз. 1 п. 4 ст. 226](consultantplus://offline/ref=AAC339A9BC6CEDDA2D60CBF29E443D4A9C44EEA8D9B97FE90443928E6C470BA5EE0179003F27FE7F4B96EBFA948138D7E9E2736E530B9CCFm0C5I) НК РФ).

На основании изложенного, оснований для признании п. 3.4 дополнительного соглашения от 14.02.2022 года о расторжении трудового договора № 454 от 17.03.2014 года, недействительным и взыскании денежной суммы в размере сумма, удержанной в качестве НДФЛ, суд не усматривает.

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

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Андреева ... к ПАО «Сбербанк России» о признании пункта 3.4 дополнительного соглашения о расторжении трудового договора недействительным от 14.02.2022 года, взыскании денежных средств, отказать.

Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Гагаринский районный суд адрес в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья Е.И. Гуляева

Решение суда в окончательной форме изготовлено 17 июля 2023 года