

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

06 мая 2025 года
г. Нижневартовск
Нижневартовский городской суд, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в составе:
председательствующего судьи Чурсиновой В.Г.,
при секретаре Шайхиевой А.И.,
с участием представителя истца [REDACTED] - Агафонов С.Н.,
представителя ответчика [REDACTED], рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № [REDACTED] по исковому заявлению [REDACTED] к обществу с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» о взыскании заработной платы,

УСТАНОВИЛ

[REDACTED] обратился в Нижневартовский городской суд с указанным иском, мотивируя требования тем, что в период с 25.01.2021 до 01.10.2024 он работал в обществе с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» (ООО «[REDACTED]») в качестве охранника 3 разряда в подразделение гражданской службы. В день увольнения ответчик не начислил и недоплатил истцу заработную плату за переработанные часы в период с октября 2023 по сентябрь 2024 года в размере 196967,78 рублей. Истец полагает, что согласно графикам работы охранником, отражающим фактические часы переработки, невыплата заработной платы за переработанные часы является незаконной и необоснованной. В связи с чем, истец просит взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по оплате сверхурочной работы в размере 196967,78 рублей, компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с октября 2023 по сентябрь 2024 в размере 27576,06 рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

В дальнейшем истец требования уточнил, просил взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по оплате сверхурочной работы в размере 196967,78 рублей, денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с октября 2023 по сентябрь 2024 в размере 27576,06 рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 55 000 рублей.

Истец [REDACTED] в судебном заседании поддержал доводы, приведенные в исковом заявлении, настаивал на удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Представитель истца Агафонов С.Н., поддержал позицию своего доверителя.

Представитель ответчика ООО «[REDACTED]» по доверенности [REDACTED], в судебном заседании с заявленными требованиями не согласился, просил в удовлетворении иска отказать по доводам, изложенным в письменных возражениях.

Нижневартовский городской суд
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры
Судья Чурсинова В.Г.

Суд, заслушав представителей сторон, изучив материалы дела, приходит к следующему.

Статьей 21 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу статьи 135 Трудового кодекса РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 и ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса РФ, при прекращении трудового договора работодатель обязан произвести расчет с работником и выплатить все причитающиеся ему суммы в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В судебном заседании установлено и материалами дела подтверждено, что 25.01.2021 между ООО «[REDACTED]» и [REDACTED] заключен трудовой договор № 9/П, по условиям которого истец был принят на работу в подразделение гражданской службы в качестве охранника 3 разряда. Договор заключен на неопределенный срок.

Приказом ООО «[REDACTED]» от 25.01.2021 № 9/П [REDACTED] был принят на работу в качестве охранника 3 разряда основное место работы, полная занятость, с тарифной ставкой (окладом) 59,17 руб., районным коэффициентом 1,7 и северной надбавкой -50%.

Приказом № 132 от 01.10.2024 трудовой договор с [REDACTED] был расторгнут по его инициативе (по инициативе работника) по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ.

В отношении [REDACTED] в налоговый орган были предоставлены сведения о доходах физического лица за 2023 год налоговым агентом ООО «[REDACTED]» (общая сумма дохода 551607,22 рублей).

В обоснование исковых требований истец указывает, что ответчик не оплатил сверхурочную работу за период с октября 2023 года по сентябрь 2024 года, к которой истец привлекался в период трудовой деятельности в ООО «[REDACTED]».

В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ, рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Как указано в ст. 97 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени): для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса).

Согласно ст. 99 Трудового кодекса РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1).

В силу ст. 104 Трудового кодекса РФ, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В силу положений ст. 149 Трудового кодекса РФ, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как было предусмотрено положениями ст. 152 Трудового кодекса РФ в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 14.07.2022 N 273-ФЗ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи (в редакции Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).

При этом, согласно положениям ст.152 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ), сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Из приведенных норм Трудового кодекса РФ следует, что сверхурочной является работа, выполняемая работником в пределах его трудовой функции по инициативе (распоряжению, предложению или с ведома) работодателя сверх нормы рабочего времени, установленной для него законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами по месту его основной работы. На работодателя законом возложена обязанность вести точный учет продолжительности сверхурочной работы работника и оплачивать такую работу в повышенном размере в целях компенсации работнику повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха.

Согласно п.6 трудового договора №6/П от 25.01.2021, режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, локальными актами предприятия, приказами, распоряжениям администрации, время начала и окончания рабочего дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности локальными актами предприятия, приказами, распоряжениям администрации.

Пунктом 2.1., 2.2., 2.5 Положения об оплате труда и премирования охранников ООО «ПАТП-1», предусмотрен порядок доплаты за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда охранников у ответчика производится по повременно-премиальной системе за фактически отработанное время. Для охранников устанавливается месячный суммированный учет времени. Рабочее время регулируется графиком работы. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится исходя из часовой тарифной ставки, умноженной на число часов, отработанных за месяц.

Вместе с тем, как следует из Письма Минтруда России от 01.09.2021 N 14-6/ООГ-8378, при подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение

которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время. Следовательно, работнику выплачивается заработная плата, устанавливаемая трудовым договором, за фактически отработанное время.

Из представленного истцом расчета следует, что ответчиком ему не была начислена в полном объеме заработная плата за период с октября 2023 по сентябрь 2024 в размере 196 967 рублей 78 копеек.

Согласно указанному расчету, в октябре 2023 года [] отработал 205 часов. По расчетному листку за октябрь 2023 года разница между фактически отработанным временем и табелем составила 18 часов, оплачено 187 часа – оплата по часовому тарифу, 11 часов доплата за переработку. Число рабочих часов в октябре 2023 года при 40 часовой рабочей неделе составляет 176 часов. [] отработал 205 часа, переработка составила 29 часов сверх нормальной продолжительности времени (далее - переработка) $(18 \text{ часа} \times 98,99 \text{ руб.} = 1781,82 \text{ руб.})$, где 18 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 98,99 руб. – часовая тарифная ставка, 1 781,82 руб. – недоплаченная сумма по часовому тарифу за октябрь 2023 года. $(29 \text{ часов} - 11 \text{ часов}) \times 98,99 = 1\,781,82 \text{ руб.}$, где 29 часов – количество часов переработки сверхурочно, 11 часов – количество часов, оплаченных за работу в выходной и праздничный день, 98,99 руб. – часовая тарифная ставка, 1 781,82 руб. недоплата за переработку в октябре 2023 года; $1\,781,82 \text{ руб.} + 1\,781,82 \text{ руб.} = 3\,563,64 \text{ руб.} + 70\% + 50\%$; итого: 7 840 рублей.

В ноябре 2023 года истцом отработано 168 часов. В расчете смены из 168 часов, учтены 56 ночных часов, 1 час сверхурочных. Согласно индивидуальному графику, [] отработал 176 часа. Разница между фактически отработанным временем и табелем составила 8 часов. По расчетному листку за ноябрь 2023 оплачено 168 часа – оплата по часовому тарифу, 1 час – доплата за переработку. В ноябре 2023 года, при 40 часовой рабочей неделе, норма-час составляет 167 часов. [] отработал 176 часа, переработка составила 9 часов $(8 \text{ часов} \times 98,99 \text{ руб.} = 791,92 \text{ руб.})$, где 8 часов - количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 98,99 руб. - часовая тарифная ставка, 791,92 руб. - недоплаченная сумма по часовому тарифу за ноябрь 2023г.) $176 \text{ часов} - 167 \text{ часов} = 9 \text{ часов}$, где 176 часа – количество фактически отработанных, 9 часов – количество часов переработки истца в ноябре 2023года; $(9 \text{ часов} - 1 \text{ час}) \times 98,99 = 791,92 \text{ руб.}$, где 9 часов – количество часов переработки, 1 час – количество часов доплаты за переработку; $791,92 \text{ руб.} + 791,92 \text{ руб.} = 1\,583,84 \text{ руб.} (70\%) = 1\,108,69 \text{ руб.} (50\%)$ что составляет 791,92 руб. = 3484,45 рублей.

В декабре 2023 года истцом отработано 171 часов. В расчете смены из 171 часа, учтены 63 ночных часов, 3 часа - переработка. Согласно индивидуальному графику за декабрь 2023 года, [] отработал 198 часов. Разница между фактически отработанным временем и табелем составила 27 часа. Согласно расчетному листку за декабрь 2023 года, оплачено 171 часа – оплата по часовому тарифу, 3 часа – доплата за

переработку. Нормальное число рабочих часов в декабре 2023 года составляет 168 часов. [] отработал 198 часов, переработка составила 30 часов. $27 \text{ часа} \times 98,99 \text{ руб.} = 2\,672,73 \text{ руб.}$, где 27 часов, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 98,99 руб. – часовая тарифная ставка, 2 672,73 руб. – недоплаченная сумма по часовому тарифу за декабрь 2023г., $198 \text{ часа} - 168 \text{ часов} = 30 \text{ часов}$, где 198 часа – количество фактически отработанных часов, 168 часов – количество нормальных часов ($30 \text{ часов} - 3 \text{ часов}$) $\times 98,99 = 2\,672,73 \text{ руб.}$, где 30 часов – количество часов переработки, 3 часов – количество часов доплаты за переработку в декабре 2023 года, 98.99 руб. – часовая тарифная ставка, 2 672,73 руб.; $2\,672,73 \text{ руб.} + 2\,672,73 \text{ руб.} = 5\,345,46 \text{ руб.} + 70\%$, что оставляет $3\,741,82 \text{ руб.} + 50\%$, что составляет 2672,73 руб. = 11760 рублей.

В январе 2024 года истцом отработано 128 часов в расчете смены из 128 часов, учтены 49 ночных часов, 34 выходных и праздничных часов. Согласно индивидуальному графику за январь 2024 года [] отработал 169 часа, разница между фактически отработанным временем и табелем составила 41 час. Согласно расчетному листку за январь 2024 года [] оплачено 94 часа – оплата по часовому тарифу, 34 часов – оплата работы в праздничные и выходные дни. Норма рабочих часов в январе 2024 года составляет 136 часов. [] отработал 169 часа, переработка составила 41 час ($41 \text{ час} \times 116,92 \text{ руб.} = 4\,793,72 \text{ руб.}$, где 41 час - количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 4 793,72 руб. – не доплаченная сумма по часовому тарифу за январь 2024г.) $169 \text{ часа} - 136 \text{ часов} = 41 \text{ часов}$, где 169 часа – количество фактически отработанных Истцом часов, 136 часов – количество нормальных часов ($41 \text{ часов} - 34 \text{ часов}$) $\times 116,92 = 818,44 \text{ руб.}$, где 41 часов – количество часов переработки сверхурочно, 34 часов – количество часов, оплаченных за работу в выходной и праздничный день, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 818,44 руб. недоплата за переработки при суммированном учете рабочего времени в январе 2024 г.; $4\,793,72 \text{ руб.} + 818,44 \text{ руб.} = 5\,612,16 \text{ руб.} + 70\%, +50\% = 12\,346,75 \text{ руб.}$ Задолженности по зарплате за февраль 2024 нет.

В марте 2024 года отработано 153 часа в расчете смены из 153 часов, учтены 49 ночных часов, 7 выходных и праздничных часов. Согласно индивидуальному графику отработал 169 часа, разница между фактически отработанным временем и табелем составила 16 часа. Согласно расчетному листку за март 2024 г. оплачено 146 часа – оплата по часовому тарифу, 7 часов – оплата работы в праздничные и выходные дни. Нормальное число рабочих часов в марте 2024 года составляет 159 часов. [] отработал 169 часа, переработка составила 10 час. сверхурочно. $16 \text{ часа} \times 116,92 \text{ руб.} = 1\,870,72 \text{ руб.}$, где 16 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 1 870,72 руб. – не доплаченная сумма по часовому тарифу за март 2024г. $169 \text{ часа} - 159 \text{ часов} = 10 \text{ часов}$, где 169 часа – количество фактически отработанных часов, 159 часов – количество нормальных часов ($10 \text{ часов} - 7 \text{ часов}$) $\times 116,92 = 350,76 \text{ руб.}$, где 10 часов – количество часов переработки сверхурочно, 7 часов – количество часов, оплаченных за работу в выходной и праздничный день,

116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 350,76 руб. доплата за переработки при суммированном учете рабочего времени; $1\ 870,72\ \text{руб.} + 350,76\ \text{руб.} = 2\ 221,48\ \text{руб.} + 70\% + 50\% = 4\ 887,26\ \text{руб.}$ Задолженности по заработной плате за апрель 2024 года нет.

В мае 2024 года истцом отработано 163 часа, в расчете смены из 163 часов, учтены 6 часов доплата за переработки, 7 выходных и праздничных часов. Согласно индивидуальному графику, за май 2024 года отработал 213 часов. Разница между фактически отработанным временем и табелем составила 50 часов. Согласно расчетному листку за май 2024 года, [] оплачено 163 часа - оплата по часовому тарифу, 7 часов – оплата работы в праздничные и выходные дни, 6 часов – доплата за переработки. Нормальное число рабочих часов в мае 2024 года составляет 159 часов. [] отработал 213 часа, переработка составила 54 часа сверхурочно. $50\ \text{часа} \times 116,92\ \text{руб.} = 5\ 846\ \text{руб.}$, где 50 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 5 846 руб. – не доплаченная сумма по часовому тарифу за май 2024 г. $213\ \text{часа} - 159\ \text{часов} = 54\ \text{часов}$, где 213 часа – количество фактически отработанных истцом часов, 159 часов – количество нормальных часов ($54\ \text{часов} - 6\ \text{часов} - 7\ \text{часов}$) $\times 116,92 = 4\ 793,72\ \text{руб.}$, где 54 часа – количество часов переработки сверхурочно, 7 часов – количество часов, оплаченных за работу в выходной и праздничный день, 6 часов – доплата за переработку, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 4 793,72 руб. недоплата за переработки в мае 2024 г.; $5\ 846\ \text{руб.} + 4\ 793,72\ \text{руб.} = 10\ 639,72\ \text{руб.} + 70\% + 50\% = 23\ 407,38\ \text{руб.}$

В июне 2024 года истцом отработано 78 часов. Из 78 часов учтены 42 ночных часа, 13 дней отпуска. За июнь 2024 года отработано 132 часа, разница между фактически отработанным временем и табелем составила 54 часа. Согласно расчетному листку за июнь оплачено 78 часа. Число рабочих часов в июне 2024 года - 151 часов. [] отработал 132 часа, переработки нет. $54\ \text{часа} \times 116,92\ \text{руб.} = 6\ 313,68\ \text{руб.}$, где 54 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 6 313,68 руб. – не доплаченная сумма по часовому тарифу за июнь, $6\ 313,68\ \text{руб.} + 70\%, + 50\%$ северная надбавка, = 13 890 руб.

За июль 2024 года - $99\ \text{часа} \times 116,92\ \text{руб.} = 11\ 575,08\ \text{руб.}$, где 99 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 11 575,08 руб. – недоплаченная сумма по часовому тарифу за июль 2024 года $242\ \text{часа} - 184\ \text{часов} = 58\ \text{часов}$, где 242 часа – количество фактически отработанных истцом часов, 184 часов – количество нормальных часов; $58\ \text{часов} \times 116,92 = 6\ 781,36\ \text{руб.}$, где 58 часов – количество часов переработки сверхурочно, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 6 781,36 руб. недоплата за переработки, $11\ 575,08\ \text{руб.} + 6\ 781,36\ \text{руб.} = 18\ 356,44\ \text{руб.} + 70\% + 50\% = 40\ 384,17\ \text{рублей.}$

В августе 2024 года истцом отработано 195 часов, при этом из 195 часов учтены 105 ночных часа, 19 часов - переработка. Согласно индивидуальному графику, за август 2024 года он отработал 330 часов. Разница между фактически отработанным временем и табелем составила 135 часов.

135 часов x 116,92 руб. = 15 784,20 руб., где 135 часа, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 15 784,20 руб. – недоплаченная сумма по часовому тарифу за август 2024 года - 154 часов (где 330 часов – количество фактически отработанных часов) - 176 часов (количество нормальных часов при 40 часовой рабочей неделе); (154 часов – 19 часов) x 116,92 = 15 784,20 руб., где 154 часов – количество часов переработки сверхурочно, 19 часов – количество часов доплаты за переработку в августе 2024г., 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 15 784,20 руб. недоплата за переработки при суммированном учете рабочего времени в августе 2024; 15784,20 руб. + 15784,20 руб. = 31 568,40 руб. + 70% районного коэффициента, что оставляет 22 097,88 руб. + 50 % северная надбавка, что составляет 15 784,20 руб. = 69 450,48 руб.

В сентябре 2024 года истцом отработано 117 часов. При этом в расчете смены из 117 часов, учтены 63 ночных часа, 9 дней отпуска. Согласно индивидуальному графику, за сентябрь 2024 года он отработал 154 часа. Разница между фактически отработанным временем и табелем составила 37 часов.

37 часов x 116,92 руб. = 4 326,04 руб., где 37 часов, количество фактически отработанных, но не оплаченных часов, 116,92 руб. – часовая тарифная ставка, 4 326,04 руб. – недоплаченная сумма по часовому тарифу за сентябрь 2024 года) 4 326,04 руб. + 70% + 50 % = 9 517,29 руб.

Таким образом, из расчетных листов следует, что оплата труда [] за период с января 2023 года по сентябрь 2024 произведена ответчиком не в полном размере (не по фактически отработанному времени).

Согласно положениям статей 55, 56 Гражданского процессуального кодекса РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

С учетом правовой природы трудового спора, обязанность доказывания соблюдения требований трудового законодательства и соблюдения трудовых прав работника, возлагается на работодателя.

При этом работник, с учетом обстоятельств конкретного дела, не освобождается от обязанности подтвердить факт нарушения работодателем трудовых прав и соответствующими доказательствами обосновать обстоятельства, на которые он ссылается в качестве оснований для удовлетворения заявленных требований.

В представленных работодателем табелях учета рабочего времени за период с октября 2023 года по сентябрь 2024 отсутствуют подписи [], в то время как в представленных истцом табелях учета рабочего времени

имеются подписи начальника гаража, других работников, в том числе и подпись [REDACTED].

Суд критически относится к показаниям свидетеля [REDACTED], который является начальником гаража ООО «[REDACTED]», а соответственно, он является заинтересованным лицом. В судебном заседании [REDACTED], показал суду, что [REDACTED] выполнял работу в соответствии с графиками, предоставленными ООО «[REDACTED]».

При установленных обстоятельствах, суд приходит к выводу, что табели учета рабочего времени за период с октября 2023 года по сентябрь 2024, представленные работодателем, не отражают фактически отработанного истцом времени, не являются допустимыми доказательствами, соответственно не могут быть приняты судом в качестве доказательств, подтверждающих отработанное истцом время.

Таким образом, исходя из вышеизложенных расчетов, на дату подачи искового заявления в суд (07.11.2024) у ответчика перед истцом имелась задолженность по выплате заработной платы 196967, 78 рублей, которая подлежит взысканию в его пользу.

Рассматривая требования [REDACTED] о компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с октября 2023 по сентябрь 2024, суд приходит к следующему.

Частью 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей сроки расчета с работником при увольнении, предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В соответствии с частью 1 статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Согласно материалам дела, [REDACTED] уволен из ООО «[REDACTED]» с 01.10.2024.

В данном случае, размер компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с октября 2023 по сентябрь 2024 составляет 27 576 рублей 06 копеек, исходя из следующего расчета:

Сумма задержанных средств 7 840,00 за октябрь 2023 г.

Период	Ставка,	Дней	Компенсация,
16.11.2023 – 17.12.2023	15	32	250,88
18.12.2023 – 28.07.2024	16	224	1 873,24
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	460,99

16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	417,09
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	65,86

3 068,06 рублей

Сумма задержанных средств 3 484,45 за ноябрь 2023 г.

Период	Ставка,	Дней	Компенсация,
16.12.2023 – 17.12.2023	15	2	6,97
18.12.2023 – 28.07.2024	16	224	832,55
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	204,89
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	185,37
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	29,27

1 259,05 рублей

Сумма задержанных средств 11 760,00 за декабрь 2023 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация,
16.01.2024 – 28.07.2024	16	195	2 446,08
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	691,49
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	625,63
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	98,78

3 861,98 рублей

Сумма задержанных средств 12 346,75 за январь 2024 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация
16.02.2024 – 28.07.2024	16	164	2 159,86
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	725,99
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	656,85
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	103,71

3 646,41 рублей

Сумма задержанных средств 4 887,26 за март 2024 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация,
16.04.2024 – 28.07.2024	16	104	542,16
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	287,37
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	260,00
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	41,05

1 130,58 рублей

Сумма задержанных средств 23 407,38 за май 2024 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация,
15.06.2024 – 28.07.2024	16	44	1 098,59
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	1 376,35
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	1 245,27
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	196,62

3 916,83 рублей

Сумма задержанных средств 13 890,00 за июнь 2024 г.

Период	Ставка,	Дней	Компенсация,
16.07.2024 – 28.07.2024	16	13	192,61
29.07.2024 – 15.09.2024	18	49	816,73
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	738,95
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	116,68

1 864,97 рублей

Сумма задержанных средств 40 384,17 за июль 2024

Период	Ставка	Дней	Компенсация,
16.08.2024 – 15.09.2024	18	31	1 502,29
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	2 148,44
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	339,23
3 989,96 рублей			

Сумма задержанных средств 69 450,48 за август 2024 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация,
14.09.2024 – 15.09.2024	18	2	166,68
16.09.2024 – 27.10.2024	19	42	3 694,77
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	583,38
4 444,83 рублей			

Сумма задержанных средств 9 517,29 за сентябрь 2024 г.

Период	Ставка	Дней	Компенсация
02.10.2024 – 27.10.2024	19	26	313,44
28.10.2024 – 02.11.2024	21	6	79,95
393,39 рублей			

Сумма компенсации: 27 576,06

Изучив представленный стороной истца расчет процентов (денежной компенсации), суд находит его арифметически верным, в связи с чем размер компенсации за невыплаченную в срок заработную плату за период с октября 2023 по сентябрь 2024 года на 07.11.2024 составляет 27576,06 рублей соответственно, требования истца о взыскании с ответчика сложившейся перед ним задолженности в виде компенсации за несвоевременную выплату заработной платы в заявленном размере являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

На основании ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя. Учитывая конкретные обстоятельства по делу, требований разумности и справедливости размер компенсации морального вреда суд определяет в размере 10 000 рублей.

В соответствии со ст.103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с ответчика подлежат взысканию расходы по уплате государственной пошлины в размере 5745 рублей 44 копейки (5445,44 руб. + 300 рублей).

Статья 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что немедленному исполнению подлежит

судебный приказ или решение суда, в том числе о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Учитывая, что судом взыскивается не начисленная и не выплаченная заработная плата, суд полагает, что решение суда должно быть обращено к немедленному исполнению на основании ст. 212 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в части взыскания с ответчика в пользу работника заработной платы в размере 196 967,78 рублей.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования [REDACTED] к обществу с ограниченной ответственностью « [REDACTED] », о взыскании заработной платы удовлетворить частично.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью « [REDACTED] » (ИНН [REDACTED]) в пользу [REDACTED] (паспорт гражданина Российской Федерации серия [REDACTED]) задолженность по заработной плате в размере 196 967 рублей 78 копеек, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 27 576 рублей 06 копеек и компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей; всего взыскать: 235 543 рубля 84 копейки.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью « [REDACTED] » в доход местного бюджета муниципального образования город Нижневартовск государственную пошлину в размере 5745 рублей 44 копейки.

Решение суда в части взыскания заработной платы в пользу [REDACTED] (паспорт гражданина Российской Федерации серия [REDACTED]) за период с октября 2023 по сентябрь 2024 года в размере 196 967 рублей 78 копеек подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Нижневартовский городской суд.

Мотивированное решение составлено 30 июня 2025.

Судья

подпись

В.Г. Чурсинова



Подлинный документ находится в Нижневартовском городском суде ХМАО-Югры в деле [REDACTED]

Секретарь с/з [REDACTED] А.И.Шайхиева