

УИД: 51RS0№-59

Дело №

Решение в окончательной форме изготовлено 29 августа 2021 года

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

Ленинский районный суд <адрес> в составе:

председательствующего судьи [REDACTED]

при секретаре ФИОЗ,

с участием представителя истца ФИО9,

ответчика ФИО8,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к акционерному обществу «Институт «Оргэнергострой» о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу, компенсации морального вреда,
УСТАНОВИЛ:

ФИО1 обратился в суд с иском к акционерному обществу «Институт «Оргэнергострой» о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу, компенсации морального вреда. В обоснование иска указано, что между истцом и ответчиком ДД.ММ.ГГГГ был заключен трудовой договор №, согласно которому истец принят на работу к ответчику на должность электрогазосварщика 5 разряда. Пунктами 3.1, 3.2. трудового договора истцу установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Вместе с тем, на протяжении действия трудового договора истец на постоянной основе привлекался работодателем к сверхурочной работе. Так, истец и иные работники АО «Институт «Оргэнергострой» фактически работали сменно по 12 часов в день. Оплата сверхурочной работы ответчиком не произведена до настоящего момента. В результате неправомерных действий ответчика, выраженных в нарушении трудовых прав истца, последнему причинены моральные страдания, которые оцениваются истцом в размере [REDACTED] рублей. Просил взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за сверхурочную работу за период с декабря 2020 года по октябрь 2021 года в размере [REDACTED] рубля [REDACTED] копейки; компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей.

Истец в судебное заседание не явился извещался надлежащим образом, воспользовался правом на ведение дела через представителя. Представитель истца в судебном заседании поддержала уточненные исковые требования в полном объеме. Ранее истец представил письменные уточнения требований в порядке ст. 39 ГПК РФ, просил взыскать с ответчика заработную плату за сверхурочную работу за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек; компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей. Представитель ответчика в судебном заседании с требованиями не согласился в полном объеме, поддержал доводы, изложенные в письменном отзыве и дополнительном отзыве на исковое заявление. Выслушав стороны, исследовав материалы дела, допросив свидетелей, суд приходит к следующему.

Часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что 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.

В силу части первой статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

В соответствии с ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

На основании ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, основаниями прекращения трудового договора являются: расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1).

Судом установлено, что на основании приказа (распоряжения) о приеме работника на работу №мк от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 с ДД.ММ.ГГГГ принят на работу в отдел главного [REDACTED] ОП АО ОЭС в <адрес> на должность электрогазосварщика 5 разряда (л.д. 57).

ДД.ММ.ГГГГ между АО «Институт «Оргэнергострой», в лице руководителя обособленного подразделения и ФИО1 заключен трудовой договор № , согласно которому работник принимается на работу в АО «Институт «Оргэнергострой» в отдел [REDACTED] обособленного подразделения АО ОЭС в <адрес> на должность [REDACTED] (пункт 1.1). Местом работы работника является ОП АО ОЭС в <адрес>, место нахождение: <адрес>, Ленинский административный округ, <адрес> (пункт 1.3).

На основании ст. 59 ТК РФ настоящий трудовой договор является срочным и заключен для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, для выполнения работ по реконструкции объекта капитального строительства «Реконструкция и техническое перевооружение 2-х камерного сухого дока филиала «35 СРЗ» АО «ЦС Звездочка» (пункт 2.2.).

В соответствии с дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 переведен в отдел [REDACTED] ОП АО ОЭС в <адрес> на должность [REDACTED]

На основании приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № -мк от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 уволен ДД.ММ.ГГГГ на основании личного заявления от ДД.ММ.ГГГГ по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (л.д. 62).

Таким образом, из материалов дела следует и сторонами не оспаривалось, что истец на основании трудового договора был принят на работу в АО «Институт «Оргэнергострой» в обособленное подразделение <адрес> на должность [REDACTED] для выполнения работ: «Реконструкция и техническое перевооружение 2-х камерного сухого дока филиала «35 СРЗ» АО «ЦС Звездочка».

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки,

установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

В силу ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника сложности количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как установлено 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.

В соответствии со 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.

В силу 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. Согласно ст. 152 Трудового кодекса РФ 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.

Из материалов дела следует, что согласно разделу 3 Трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № работнику устанавливается 5 (пяти) дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье (пункт 3.1).

Продолжительность рабочего времени работника составляет 40 часов в неделю (пункт 3.2). Режим работы и ежедневная продолжительность рабочего дня установлена Правилами внутреннего трудового распорядка (пункт 3.3.).

Согласно разделу 4 Трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ № [REDACTED] работнику устанавливается заработная плата в размере: должностного оклада [REDACTED] рублей в месяц и персональная надбавка [REDACTED] рублей в месяц (пункт 4.1). Работнику устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с действующим законодательством в размере 40% (пункт 4.2). Работнику устанавливается процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством в размере 80% (пункт 4.3). В соответствии с дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ (в связи с переводом на должность [REDACTED]) работнику устанавливается заработная плата в размере:

должностного оклада [REDACTED] рублей в месяц и персональная надбавка [REDACTED] рублей в месяц. Приказом Генерального директора АО ОЭС от ДД.ММ.ГГГГ № [REDACTED] утверждено Положение об оплате труда и премировании работников АО «Институт «Оргэнергострой» (л.д. 64-74).

Пунктом 4.4. Положения предусмотрено, что заработная плата работников Общества включает следующие выплаты из фонда оплаты труда: должностной оклад, установленный в трудовом договоре; персональная надбавка; премиальные выплаты в соответствии с системой премирования; доплаты, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством РФ; выплаты компенсационного характера, предусмотренные локальными нормативными актами Общества и трудовыми договорами. В соответствии с п. 11.2 Положения работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим положением. Приказом Генерального директора ЗАО ОЭС от ДД.ММ.ГГГГ утверждены Правила внутреннего трудового распорядка ЗАО «Институт «Оргэнергострой» (л.д. 174-200). В соответствии с пунктом 3.1. Правил рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В обществе установлен следующий распорядок дня: начало рабочего дня 9.00; обеденный перерыв 13.00-13.48; окончание рабочего дня 18.00 (пятница 17.00); продолжительность рабочей недели 40 час.

Согласно пункту 3.6. правил работодатель, по письменному распоряжению, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа, может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, с письменного согласия работника. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В обоснование исковых требований о взыскании заработной платы за сверхурочную работу, истец ссылается на то обстоятельство, что работа в должности [REDACTED] осуществлялась им посменно по 12 часов в день, до мая 2021 года в первую смену с 08.00 до 20.00, после мая во вторую смену с 20.00 до 08.00. Табеля учета рабочего времени, в которых отражен режим работы как 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, составлялись работодателем некорректно и не отражают действительный график работы истца. Приказы о привлечении к сверхурочной работе не издавались и согласие истца не выяснялось. Ответчик, возражая против удовлетворения исковых требований, указал, что приказы или распоряжения работодателя о привлечении ФИО1 к сверхурочным работам, в том объеме, в котором указано истцом, в спорный период не издавались. Обстоятельств, для привлечения работодателем истца к сверхурочной работе без его согласия материалы дела не содержат. Табеля учета рабочего времени, составленные работодателем в установленном

порядке, являются подтверждением отработанного ФИО1 времени и основанием для начисления заработной платы, которая выплачена истцу в полном объеме. Согласно части 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. В развитие указанных принципов статья 56 Гражданского процессуального кодекса РФ предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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. Эти сведения могут быть получены в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств (абзацы первый и второй части 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса РФ). Согласно части 3 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса РФ суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Как следует из материалов дела между АО «ЦС «Звездочка» (заказчик) и АО «Институт «Оргэнергострой» (подрядчик) заключен договор № от ДД.ММ.ГГГГ, согласно которому заказчик поручает, а подрядчик принимает на себя обязательства выполнить собственными и привлеченными силами и средствами комплекс работ по реконструкции объекта капитального строительства «Реконструкция и техническое перевооружение 2-х камерного сухого дока филиала «35 СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» в объеме, определенном проектной документацией, настоящим договором, техническими заданиями, в сроки указанные в календарном графике, являющимся неотъемлемой частью договора, и передать Объект заказчику, а заказчик обязуется принять результат этих работ и оплатить определенную договором цену. Место нахождения объекта капитального строительства: <адрес>, Ленинский административный округ, <адрес> (пункт 2.5. договора).

Из информации филиала «35 СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» о входах и выходах работников АО «Институт «Оргэнергострой» на территорию филиала 35 «СРЗ» следует, что ФИО1 входил и выходил на территорию завода через посты охраны № и № . В период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ находился на территории завода приблизительно по 12 часов ежедневно.

Согласно служебной записке начальника ОКСиР 35 «СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» ФИО4, представленной по запросу суда, АО «Институт «Оргэнергострой» в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ выполняло строительно-монтажные работы круглосуточно в две смены с 08 час. 00 мин. до 20 час. 00 мин. и с 20 час. 00 мин. до 08 час. 00 мин.

Между ООО «Миндаль» (исполнитель) и АО «Институт «Оргэнергострой» (заказчик) заключен договор № Н-30 от ДД.ММ.ГГГГ на оказание услуг по питанию, согласно которому исполнитель принимает на себя обязательство, по заявкам заказчика, оказать услуги по организации 3-х разового горячего питания работников Заказчика в соответствии с 2-х недельным циклом меню. В соответствии с Приложением № к дополнительному соглашению № от ДД.ММ.ГГГГ к договору от ДД.ММ.ГГГГ № Н-30 утверждено новое 3-х недельной цикличное меню с организацией 3-х разового горячего питания работников АО «Институт «Оргэнергострой» ежедневно с понедельника по воскресенье.

Опрошенный в судебном заседании свидетель ФИО5 показал, что работает в АО «Институт «Оргэнергострой» с ДД.ММ.ГГГГ в [REDACTED]. Сотрудники АО «Институт «Оргэнергострой» работают в две смены: дневная (с 08.00 до 20.00), ночная (с 20.00 до 08.00). В связи с тем, что для работников АО «Институт «Оргэнергострой» организовано горячее питание (завтрак, обед, ужин) он неоднократно встречал ФИО1, который работал в ночную смену. Оснований не доверять показаниям свидетеля, предупрежденного об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, и не заинтересованного в исходе дела, у суда не имеется. Показания свидетеля ФИО5 согласуются с письменными

материалами дела, в связи с чем, показания свидетеля принимаются судом в качестве доказательства, подтверждающего график осуществления истцом трудовой деятельности в АО «Институт «Оргэнергострой». Из показаний свидетеля ФИО6 работающего в АО «Институт «Оргэнергострой» в должности главного сварщика следует, что режим рабочего времени электрогазосварщиков установлен с 09.00 час. до 18.00 час. Фактов работы посменно (в две смены) в Обществе не имеется. Из показаний свидетеля ФИО7 работающего в АО «Институт «Оргэнергострой» в должности начальника производственного участка следует, что режим работы [REDACTED] установлен с 08.00 час. до 17.00 час. Фактов работы посменно (в две смены) в Обществе не имеется. К показаниям указанных свидетелей суд относится критически, принимая во внимание, что указанные свидетели являются начальствующими должностными лицами, находящимися в служебной зависимости от работодателя.

При этом суд учитывает, что из информации филиала «35 СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» о входах и выходах работников АО «Институт «Оргэнергострой» на территорию филиала 35 «СРЗ», представленной в электронном виде, следует, что ФИО7 входил и выходил на территорию завода через посты охраны, находился на территории завода приблизительно по 12 часов ежедневно, что само по себе противоречит его показаниям относительно рабочего времени, установленного в Обществе локальными актами. Таким образом, оценив пояснения сторон и показания свидетелей, сопоставив их с письменными материалами дела, суд приходит к выводу, что табеля учета рабочего времени, составленные ответчиком в отношении ФИО1, не соответствуют фактическому рабочему времени истца и не учитывают периоды сверхурочной работы. Доводы ответчика о том, что у ФИО1 за период действия трудового договора отсутствовала переработка, так как работодателем не издавались приказы и распоряжения о привлечении истца к сверхурочным работам, судом отклоняются ввиду того, что Правилами внутреннего трудового распорядка ЗАО «Институт «Оргэнергострой» на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Относительно доводов ответчика о том, что информация филиала «35 СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» о входном контроле не может рассматриваться в качестве допустимого доказательства наличия у истца сверхурочной работы, суд учитывает, что в нарушение ст. 56 ГПК РФ ответчиком не представлено доказательств утраты ФИО1 электронного пропуска на территорию завода, о прохождении входного контроля каким-либо иным лицом, чем истцом. Кроме того, информация филиала «35 СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» о входах и выходах работников АО «Институт «Оргэнергострой» на территорию завода оценена судом в совокупности с иными письменными материалами дела и пояснениями сторон. Допустимых доказательств, с достоверностью и в полном объеме опровергающих вышеуказанные обстоятельства, с учетом распределения бремени доказывания по указанной категории споров, стороной ответчика в ходе рассмотрения дела по существу не представлено и в судебном заседании не добыто. На основании изложенного, исковые требования ФИО1 к акционерному обществу «Институт «Оргэнергострой» о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу подлежат удовлетворению.

В обосновании взыскиваемой суммы заработной платы за сверхурочную работу истцом представлен отчет специалиста ООО «Центр бухгалтерских услуг» [REDACTED], имеющей квалификацию бухгалтер по специальности 0601 «Экономика, бухгалтерский учет и контроль», экономист по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Указанный отчет составлен в соответствии со сведениями о системе постоянных (электронных) пропусков ФИО1, представленными филиалом «35СРЗ» АО «ЦС «Звездочка» и условиями трудового договора, по существу ответчиком не оспорен, доводов о допущенных неточностях при его составлении не приведено.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате за сверхурочную работу за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек, как определено в отчете специалиста ООО «Центр бухгалтерских услуг» Чех Е.И. от ДД.ММ.ГГГГ. Относительно требований истца о взыскании компенсации морального вреда, суд приходит к следующему.

В соответствии со статьей 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 абзацу четвертому пункта 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №

"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Из нормативных положений, регулирующих отношения по компенсации морального вреда, причиненного работнику, и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению в системной взаимосвязи с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации, определяющими понятие морального вреда, способы и размер компенсации морального вреда, с учетом правовой позиции Европейского Суда по правам человека, следует, что работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя. Право на компенсацию морального вреда возникает при наличии предусмотренных законом оснований и условий ответственности за причинение вреда, а именно физических или нравственных страданий работника как последствия нарушения его трудовых прав, неправомерного действия (бездействия) работодателя как причинителя вреда, причинной связи между неправомерными действиями (бездействием) и моральным вредом, вины работодателя в причинении работнику морального вреда. Статья 237 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность судебной защиты права работника на компенсацию морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя. Определяя размер такой компенсации, суд не может действовать произвольно. При разрешении спора о компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника суду необходимо в совокупности оценить степень вины работодателя, его конкретные незаконные действия, соотнести их с объемом и характером причиненных работнику нравственных или физических страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимание фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения трудовых прав работника как основополагающие принципы, предполагающие установление судом баланса интересов сторон. Заявляя требование о взыскании с ответчика денежной компенсации морального вреда, истец указал, что испытывал нравственные переживания в связи с незаконным и необоснованным снижением дохода, несвоевременной и неполной выплатой заработной платы, что явилось причиной ухудшения материального положения истца.

Учитывая, что действия работодателя по невыплате заработной платы за сверхурочную работу признаны судом необоснованными, нарушающими права работника, суд находит доводы истца о причинении действиями работодателя нравственных страданий очевидными, в связи с чем считает возможным удовлетворить требования о компенсации морального вреда в денежном выражении. С учетом требований разумности и справедливости, принимая во внимание степень нравственных страданий истца, то обстоятельство, что он не получил материальное содержание за свою работу, на которое мог рассчитывать, суд определяет размер такой компенсации в сумме [REDACTED] рублей. В соответствии с частью 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканная сумма государственной пошлины зачисляется в соответствующий Бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации. С ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в

размере [REDACTED] рубля [REDACTED] копеек ([REDACTED] руб. – требования имущественного характера [REDACTED] руб. – требования неимущественного характера).

Руководствуясь статьями 194 -199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 к акционерному обществу «Институт «Оргэнергострой» о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу, компенсации морального вреда – удовлетворить.

Взыскать с акционерного общества «Институт «Оргэнергострой» (ИНН 7705448228; ОГРН 1027739481516) в пользу ФИО1, ДД.ММ.ГГГГ года рождения (СНИЛС [REDACTED]) задолженность по заработной плате за сверхурочную работу за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек, компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей, а всего взыскать [REDACTED] рублей [REDACTED] копеек.

В удовлетворении требований ФИО1 о взыскании компенсации морального вреда в размере, превышающей [REDACTED] рублей – отказать. Взыскать с акционерного общества «Институт «Оргэнергострой» (ИНН 7705448228; ОГРН 1027739481516) в бюджет муниципального образования <адрес> государственную пошлину в размере [REDACTED] рубля [REDACTED] копеек.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Мурманский областной суд через Ленинский районный суд <адрес> в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме. Судья [REDACTED]