

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

КОПИЯ

№

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

15 декабря 2021 года

город Нижневартовск

Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в составе:

председательствующего судьи Курманова Э.Р.

при секретаре Снигирёвой Е.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № по исковому заявлению Мантулиной В. В. к ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, оплате за сверхурочную работу и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Мантулина В.В. обратилась в суд с иском к ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, оплате за сверхурочную работу и компенсации морального вреда, мотивируя тем, что <дата> она была принята в ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» бухгалтером – кассиром. Согласно трудовому договору № от <дата> ей установлен должностной оклад в размере 13 650 рублей в месяц, надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и районным коэффициентом в 1,7, продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. На основании приказа № от <дата> и дополнительного соглашения к трудовому договору с <дата> ей установлен должностной оклад в размере 18 200 рублей, районный коэффициент 1,7. На основании приказа № от <дата> и дополнительного соглашения к трудовому договору с <дата> ей была установлена почасовая оплата в размере 123,87 рублей, районный коэффициент 1,7. Приказом № от <дата> она была переведена на должность помощника руководителя. Приказом № от <дата> она была уволена по собственному желанию. При увольнении работодатель не в полном объеме выплатил ей компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 163 861,47 рублей и не произвел оплату сверхурочных за период с <дата> по <дата> в размере 594 881,36 рублей, за 739,8 часов. Просит взыскать с ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 163 861,47 рублей, оплату за сверхурочную работу в размере 594 881,36 рублей, проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы за декабрь 2020 года и компенсации за неиспользованный отпуск исчисленную за период с <дата> по <дата> в размере 13 707,02 рублей, проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы за декабрь 2020 года и компенсации за неиспользованный отпуск, исчисленную на день вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Истцом в порядке ст. 39 ГПК РФ подано заявление об уточнении исковых требований, согласно которому Мантулина В.В. просит взыскать с ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» компенсацию за неиспользованный отпуск за период с <дата> по <дата> в размере 89 820,13 рублей, оплату за сверхурочную работу за период с <дата> по <дата> за 233 часа в размере 206 621,66 рублей, проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы за декабрь 2020 года и компенсации за неиспользованный отпуск исчисленную за период с <дата> по <дата> в размере 10 591,29 рублей, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Определением суда от <дата> производство по гражданскому делу в части исковых требований Мантулиной В.В. к ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» о взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы за декабрь 2020 года и компенсации за

неиспользованный отпуск, исчисленной за период с <дата> по <дата> в размере 10 591,29 рублей прекращено в связи с отказом истца от исковых требований в данной части.

Истец Мантулина В.В. в судебном заседании на требованиях настаивала.

Представители ответчика по доверенности Слюсарь Е.Н., Свяжина Л.В. в судебном заседании с исковыми требованиями не согласились в полном объеме, суду пояснили, что каких – либо приказов или распоряжений работодателя о привлечении Мантулиной В.В. с ее письменного согласия к сверхурочным работам не издавалось. На основании заявлений Мантулиной В.В. от <дата>, <дата>, <дата> ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» производило истцу выплату денежной компенсации взамен неиспользованного отпуска, в связи с чем, при увольнении Мантулиной В.В. произведена выплата компенсации за неиспользованный отпуск за 30,82 дня в размере 76 676,25 рублей. У общества отсутствует задолженность перед Мантулиной В.В. по выплате компенсации за неиспользованный отпуск, а также оплате за сверхурочную работу.

Суд, заслушав истца, представителей ответчика, изучив материалы дела, приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, <дата> Мантулина В.В. принята на работу в ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» в качестве бухгалтера – кассира на период временного отсутствия бухгалтера – кассира Клейн М.А., в связи с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, отпуском по беременности и родам.

По условиям заключенного с Мантулиной В.В. <дата> трудового договора № , работнику устанавливается полная рабочая неделя, продолжительностью 36 часов для женщин, 40 часов для мужчин, рабочее время с 09.00 до 18.00 часов, суббота с 09-00 до 16.00 часов; выход на работу согласно индивидуального графика; время перерыва с 13.00 до 14.00 часов; выходной воскресенье (п.3.1). Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков (п.3.2). Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется на 28 календарных дней (п.3.3). За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (п.3.4). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (п.3.5).

Согласно п. 4.1 договора, работник получает за выполнение своих обязанностей ежемесячную оплату труда в виде должностного оклада, устанавливаемого на момент заключения настоящего трудового договора в размере 13 650 рублей, а также устанавливается надбавка к должностному окладу, на момент заключения договора, за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии с трудовым законодательством, а также районный коэффициент 1,7 (п. 4.2). Обязательные удержания производятся из суммы заработной платы в порядке, предусмотренном действующим законодательством (п.4.3). Работодатель выплачивает заработную плату за первую часть отработанного месяца 29 числа этого месяца. Заработную плату за вторую часть месяца работодатель выплачивает 14 числа следующего месяца через кассу Общества (п. 4.4).

На основании приказа № от <дата> и дополнительного соглашения от <дата> к трудовому договору № от <дата> Мантулиной В.В. с <дата> установлен должностной оклад в размере 18 200 рублей.

На основании приказа № от <дата> и дополнительного соглашения от <дата> к трудовому договору № от <дата> Мантулиной В.В. с <дата> установлена почасовая оплата труда в размере 123,87 рублей, установлены надбавки к почасовой оплате труда за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии с трудовым законодательством, а также районный коэффициент 1,7.

Приказом № от <дата> Мантулина В.В. переведена на должность помощника руководителя. Приказом № от <дата> уволена по собственному желанию.

Обращаясь с настоящим исковым заявлением в суд Мантулина В.В. указывает, что ответчик при увольнении не в полном объеме выплатил ей компенсацию за неиспользованный отпуск за

период с <дата> по <дата> в размере 89 820,13 рублей, оплату за сверхурочную работу за период с <дата> по <дата> за 233 часа в размере 206 621,66 рублей.

Согласно части 1 статьи 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. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (части 2, 4 статьи 91 Трудового кодекса РФ).

Частью 1 статьи 99 Трудового кодекса РФ определено, что 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, в частности при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей (пункт 1 части 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть 6 статьи 99 Трудового кодекса РФ).

Частью 7 статьи 99 Трудового кодекса РФ на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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 (статья 149 Трудового кодекса РФ).

Правила оплаты сверхурочной работы установлены в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 (часть 1 статьи 152 Трудового кодекса РФ).

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.

Согласно статье 140 Трудового кодекса РФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Согласно ст. 320 Трудового кодекса РФ установлено, что для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В силу ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Обращаясь в суд с требованиями о взыскании оплаты за сверхурочную работу за период с <дата> по <дата> Мантулина В.В. в обоснование требований прикладывает копии журнала учета рабочего времени.

Между тем, предоставленные копии журнала учета рабочего времени, в которых фиксировалось время и дата прихода сотрудников на работу и ухода с нее, доказательствами подтверждающими работу сверх установленной нормы рабочего времени не являются, поскольку указанный журнал не относится к локальным актам организации, а являлся внутренним журналом, фиксирующим передвижение сотрудников в организации, причем без фиксации перемещений работника с рабочего места в течение рабочего дня.

Каких – либо иных допустимых доказательств, достоверно свидетельствующих о том, что Мантулина В.В. привлекалась к работе за пределами установленного работодателем рабочего времени, истцом, в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, не представлено.

Вместе с тем, из имеющихся в материалах дела табелей учета рабочего времени и расчетных листов, предоставленных ответчиком усматривается, что оплата труда истцу произведена в соответствии с данными, содержащимися в таблице.

Приказы (распоряжения) о привлечении истца к сверхурочной работе, ее заявления о согласии на привлечение к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации в суд не представлены.

Исследовав предоставленные по делу доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания свидетеля <данные изъяты>, суд приходит к выводу о том, что истец в спорный период времени осуществляла трудовую функцию по установленному для нее ответчиком графику работы, продолжительностью не более 36 часов в неделю, надлежащих доказательств, свидетельствующих, что Мантулина В.В. привлекалась к работе сверхурочно представлено не было, соответствующие приказы (распоряжения) работодателя о привлечении истца к сверхурочной работе, ответчиком не издавались, доказательств того, что за пределами установленного трудовым договором рабочего времени истец выполняла трудовую функцию с ведома и по заданию работодателя, материалы гражданского дела не содержат, в связи с чем, правовых оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» оплаты за сверхурочную работу не имеется.

Доводы истца о том, что табеля ответчика неверны, надлежащим образом не опровергнуты, табеля представленные истцом не информативны и содержат лишь знаки «звездочки» из которых невозможно установить фактически отработанное время истца.

Рассматривая требования истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, суд приходит к следующему.

В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статьей 116 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 321 Трудового кодекса РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Согласно ст. 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

В соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

За период работы Мантулиной В.В. с <дата> по <дата>, общая продолжительность заработанного истцом отпуска составляет 77 дней.

Из материалов дела следует, что ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» на основании заявлений истца о выплате компенсации взамен неиспользованного отпуска, по приказу от <дата> произведена выплата компенсации за неиспользованный отпуск за период работы с <дата> по <дата>, за 8,49 календарных дня, с учетом НДФЛ в размере 15 000 рублей; по приказу от <дата> произведена выплата компенсации за неиспользованный отпуск за период работы с <дата> по <дата>, за 11,32 календарных дня, с учетом НДФЛ в размере 20 000 рублей; по приказу от <дата> произведена выплата компенсации за неиспользованный отпуск за период работы с <дата> по <дата>, за 11,18 календарных дня, с учетом НДФЛ в размере 20 000 рублей.

На основании заявления Мантулиной В.В. от <дата> и приказа о предоставлении отпуска работнику от <дата> истцу был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с <дата> по <дата> и произведена его оплата за 15,19 календарных дней в размере 26 859,36 рублей.

Как усматривается из расчетного листка за декабрь 2020 года Мантулиной В.В. при увольнении была начислена и выплачена компенсация за неиспользованный отпуск без учета НДФЛ в размере 76 676,25 рублей, за 30,82 календарных дня.

Таким образом, ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» за период работы Мантулиной В.В. с <дата> по <дата> произведена выплата отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск всего за 77 дней (8,49+11,32+ 15,19+11,18+30,82=77).

Предоставленный ответчиком расчет компенсации за неиспользованный отпуск, судом проверен и признан арифметически верным, как произведенный в соответствии с положениями ст. 139 ТК РФ и п. 4 Постановления Правительства РФ от <дата> N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Поскольку при увольнении Мантулиной В.В. произведена выплата компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме, в удовлетворении требований истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск суд считает необходимым отказать.

Доводы стороны истца о том, что представленные заявления о замене ей неиспользованного отпуска компенсацией, фактически изготавливались и подписывались для получения стимулирующих

выплат, судом отклоняются, поскольку не подкреплены допустимыми доказательствами. Представленные копии расходных кассовых ордеров с рукописными дописками о получении премии за разные месяцы надлежащими доказательствами не являются, поскольку не указывают на нарушение прав истца.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В связи с тем, что судом не установлено нарушения трудовых прав истца, правовых оснований для взыскания с ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» в пользу Мантулиной В.В. компенсации морального вреда не имеется.

Руководствуясь ст. ст. 194- 199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Мантулиной В. В. к ООО «Центр микрохирургии глаза «Визус-1» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, оплате за сверхурочную работу и компенсации морального вреда - отказать в полном объеме.

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

Председательствующий подпись Э.Р. Курманов

«КОПИЯ ВЕРНА»

Судья _____ Э.Р. Курманов

Секретарь с/з _____ Е.С. Снигирёва

« ___ » _____ 2021 г.

Подлинный документ находится в

Нижневартовском городском суде

ХМАО-Югры в деле №

Секретарь с/з _____ Е.С. Снигирёва

Мотивированное решение изготовлено <дата> года