Решение Заводского районного суда г. Орла Орловской области от 19 декабря 2025 г. по делу N 2-1147/2025

Заводской районный суд г. Орла в составе

председательствующего судьи Шалаевой И.В, при секретаре судебного заседания Середа И.В, рассмотрев в судебном заседании гражданское дело по иску Жидкова Игоря Николаевича к Российскому объединению инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) о взыскании оплаты за сверхурочную работу, компенсации за несвоевременную оплату труда, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Жидков И.Н. в лице представителя Жилина А.А. обратился в суд с иском к Российскому объединению инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) о восстановлении трудовых прав.

В обоснование требований указано, что истец работает у ответчика по трудовому договору с (дата обезличена) в должности водителя-инкассатора Орловского участка инкассации. При заключении трудового договора ему была установлена 40-часовая рабочая неделя, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако, поскольку с (дата обезличена) года Жидков И.Н. является инвалидом (информация скрыта) бессрочно, то для него должна была быть установлена сокращенная продолжительность рабочей недели - 35 часов, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна была составлять 30 календарных дней.

При этом при устройстве на работу истец сообщил работодателю о наличии у него инвалидности, установленной согласно справке (номер обезличен) от (дата обезличена).

(дата обезличена) Жидков И.Н. направил в адрес работодателя обращение, в котором просил установить ему сокращенную продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю и ежегодный оплачиваемый отпуск как работающему инвалиду не менее 30 календарных дней.

В ответ на обращение истца, начальник Отделения "Тула" Центрального главного регионального управления - филиала объединения "РОСИНКАС" установилему сокращенную продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с (дата обезличена) и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней с (дата обезличена).

(дата обезличена) между филиалом "Тула" объединения "РОСИНКАС" и Жидковым И.Н. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от (дата обезличена), согласно которому работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: 35 часов в неделю и применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал.

Между тем, то обстоятельство, что при принятии Жидкова И.Н. на работу работодатель был уведомлен о наличии у него инвалидности, подтверждается предоставлением истцу в (дата обезличена) году и в (дата обезличена) году ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 30 календарных дней. Лишь в (дата обезличена) Жидкову И.Н. был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 дней, что и послужило поводом разобраться в сложившейся ситуации.

Учет рабочего времени работодатель вел должным образом, о чем свидетельствуют наряды-распоряжения работников инкассаторского участка. Однако в период осуществления своей трудовой деятельности, а именно с (дата обезличена) и по настоящее время оплата работнику, выполняющему свою работу в нерабочее время, не производилась.

По вопросу нарушения трудового законодательства в отделении "Тула" Объединения "РОСИНКАС" истец (дата обезличена) обращался в прокуратуру (адрес обезличен). Согласно пояснениям работодателя, полученным в ходе прокурорской проверки, причинами предоставления Жидкову И.Н. ежегодного оплачиваемого отпуска более 28 календарных дней в (дата обезличена) гг. явились семейные обстоятельства. При этом в прокуратуру района работодателем заявления истца о предоставлении в (дата обезличена) гг. ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных двух дней к отпуску не представлены со ссылкой на использование электронного документооборота.

Ссылался на то, что со дня трудоустройства по август (дата обезличена) года отработанные им свыше 35 часов в неделю часы должны быть оплачены как за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Нарушением его трудовых прав ему причинены нравственные страдания, которые должны быть компенсированы ответчиком.

По изложенным основаниям, истец просил суд взыскать с Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) оплату за фактически отработанное время (переработку) за период с октября (дата обезличена) года по август (дата обезличена) года в размере 280 000 руб, а также компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

В ходе судебного разбирательства Жидков И.Н. по результатам проведенной судебной

экспертизы уточнил заявленные исковые требования, просил суд взыскать с ответчика в его пользу оплату сверхурочной работы за период с (дата обезличена) по (дата обезличена) в размере 320 002, 24 руб, компенсацию за нарушение установленного срока выплаты заработной платы за период просрочки с (дата обезличена) по (дата обезличена) в размере 305 274, 63 руб, а также компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

В судебном заседании истец Жидков И.Н. и его представитель Жилин Й.А. уточненные исковые требования поддержали, не возражали, что невыплаченная задолженность должна быт учтена за минусом НДФЛ.

Представитель ответчика Объединения "Росинкас" Головашкина Ю.В, извещенная надлежащим образом о времени и месте судебного заседания, в суд не явилась. Ранее в ходе рассмотрения дела возражала против удовлетворения заявленных требований в полном объеме.

Третье лицо ФКУ "ГБ МСЭ по Орловской области" Минтруда России, а также представители Государственной инспекции труда в Орловской области и Государственной инспекции труда (адрес обезличен) в суд не явились, о месте и времени слушания дела извещались надлежащим образом.

На основании ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) дело рассмотрено в отсутствие неявившихся лиц, надлежащим образом извещенных о времени и месте судебного заседания.

Исследовав материалы дела, выслушав объяснения истца и его представителя, суд находит исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством, в котором охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка инвалидов и пожилых людей, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ст. 7), гарантируются равенство прав и свобод человека и гражданина (ст. 19), социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности и в иных случаях, предусмотренных законом (ч.1 ст. 39).

В силу ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных, условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Одним из основных принципов правового регулирования правовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (абзацы 1 и 5 ст. 2 ТК РФ).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч.2 ст. 9 ТК РФ).

На основании ч.1 ст. 15 ТК РФ под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч.1 ст. 56 ТК РФ 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 абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

При этом в силу абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные в соответствии с законом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами сроки.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера (ст. 135 ТК РФ).

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (абзацы 1. 2, 4 ч.2 ст. 22 ТК РФ).

Согласно статье 224 ТК РФ в случаях, предусмотренных данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

В силу ч. 1 ст. 91 ТК 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 данным 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 (ч.2 ст. 91 ТК РФ).

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" регулирование условий труда инвалидов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения.

Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, в отличие от неполного рабочего времени, не влечет уменьшения заработной платы пропорционально отработанному времени. Таким образом, за работником сохраняется заработная плата в полном объеме.

На основании ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Из статьи 152 ТК РФ следует, что 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.

На основании ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ч.1 ст. 236 ТК РФ 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть

выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

Как усматривается из материалов дела, Жидков И.Н. с (дата обезличена) состоит в трудовых отношениях с Российским объединением инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России), принят на должность водителя-инкассатора Орловского участка инкассации в его Орловском областном филиале инкассации. Приказом (номер обезличен) от (дата обезличена) истец переведен в отделение "Тула" - филиала Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России), где продолжает работать по настоящее время.

Согласно пунктам 5.1, 5.4 заключенного (дата обезличена) между Российским объединением инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) в лице руководителя Орловского областного филиала инкассации и истцом трудового договора (номер обезличен), Жидкову И.Н. установлены 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов, с двумя выходными днями (в соответствии с графиком работы) и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно справке (номер обезличен) (номер обезличен) от (дата обезличена) Жидкову И.Н. установлена бессрочно вторая группа инвалидности с (дата обезличена).

Из ответа ФКУ "ГБ МСЭ по Орловской области" Минтруда России от (дата обезличена) и представленной индивидуальной программы реабилитации инвалида (номер обезличен) от (дата обезличена), следует, что Жидкову И.Н. установлена (информация скрыта) инвалидности бессрочно и вторая степень ограничения способности к трудовой деятельности, причина инвалидности - заболевание, полученное в период прохождения военной службы.

(дата обезличена) между Российским объединением инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) в лице начальника Отделения "Тула" - Филиала Объединения "Росинкас" и Жидковым И.Н. заключены дополнительные соглашение к трудовому договору от (дата обезличена) (номер обезличен), согласно которым в пункты 5.1, 5.6 трудового договора внесены изменения, предусматривающие установление истцу режима работы на условиях сокращенного рабочего времени: 35 часов в неделю с применением суммированного учета рабочего времени с учетным периодом квартал с (дата обезличена) и удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней с (дата обезличена).

Обращаясь с настоящим иском и обосновывая свои исковые требования, Жидков И.Н. ссылался на то, что до заключения дополнительного соглашения от (дата обезличена) к трудовому договору отработанные им свыше 35 часов в неделю часы должны быть оплачены как сверхурочная работа, поскольку при трудоустройстве он сообщил работодателю об имеющейся у него инвалидности (информация скрыта), что подтверждается фактом предоставления истцу в (дата обезличена) г. и (дата обезличена) гг. ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 30 календарных дней.

Пояснил, что о наличии инвалидности при трудоустройстве он лично сообщил начальнику отдела кадров, справка МСЭ была приложена в личное дело. С какими-либо заявлениями о предоставлении отпусков по семейным обстоятельствам к работодателю никогда не обращался. Что касается заявления от (дата обезличена), сам истец его не писал, оно было напечатано юристом компании, Жидков И.Н. только поставил свою подпись.

Возражая относительно заявленных Жидковым И.Н. требований, представитель ответчика Головашкина Ю.В. пояснила, что истец при приеме на работу не сообщил работодателю об установлении ему инвалидности в (дата обезличена) году, в связи с чем, трудовой договор с ним был заключен на общих основаниях.

(дата обезличена) Объединение "РОСИНКАС" и Жидков И.Н. заключили дополнительное соглашение к трудовому договору, которым также устанавливалась 40-часовая рабочая неделя и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом от подписания данного дополнительного соглашения Жидков И.Н. не отказался.

Справка (номер обезличен) (номер обезличен) об имеющейся у истца инвалидности (информация скрыта) с (дата обезличена) года была представлена последним в июле (дата обезличена) года. (дата обезличена) Жидковым И.Н. написано заявление об установлении ему удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и сокращенной продолжительности рабочего времени: 35 часов в неделю, на основании которого от той же даты и были заключены дополнительные соглашения к трудовому договору и предоставлены соответствующие

условия труда для инвалида.

Таким образом, истцу за период с (дата обезличена) по (дата обезличена) в полной мере и своевременно была заработная плата исходя из 40-часовой рабочей недели.

Полагала, что Объединение "РОСИНКАС", которому не было известно о факте установления Жидкову И.Н. инвалидности не может быть ответственным за непредставление гарантий, предусмотренных законодательством.

Опровергая доводы истца о том, что ответчику было известно об инвалидности Жидкова И.Н. с начала его трудоустройства, мотивированные предоставлением в (дата обезличена) гг. удлиненных отпусков продолжительностью 30 календарных дней, пояснила, что данные отпуска предоставлялись ему в связи с семейными обстоятельствами по его заявлениям. Полагала, что в этом случае имели место устные договоренности истца с предыдущим руководством. Согласно графикам отпусков на (дата обезличена) г, (дата обезличена) г, (дата обезличена) г, которые разрабатывались с учетом мнения Жидкова И.Н. и где имеется его подпись, ежегодные оплачиваемые отпуска ему устанавливались в количестве 28 календарных дней. Предоставление отпусков более 28 календарных дней не означает, что Объединение "РОСИНКАС" знало об инвалидности истца, а говорит о лояльности ответчика к работникам, которые ввиду семейных или иных обстоятельств берут отпуска более 28 календарных дней авансом в счет будущих отпусков. Так, приказом от (дата обезличена) Жидкову И.Н. был предоставлен отпуск за период работы с (дата обезличена) по (дата обезличена), в том числе 28 дней - за период работы с (дата обезличена) по (дата обезличена), а 2 дня - за период с (дата обезличена) по (дата обезличена). Аналогичным образом в приказе от (дата обезличена) о предоставлении отпуска истцу указан период работы с (дата обезличена) по (дата обезличена), то есть 2 дополнительных дня отпуска предоставлялись авансом за период с (дата обезличена) по (дата обезличена). Заявления Жидкова И.Н. в материалы дела не представила, указывая, что они не относятся к документам сотрудников, обязательным для постоянного хранения в кадровой службе (срок хранения составляет 1 год), личные дела работников в бумажном виде, равно как журнал входящей корреспонденции по кадровым документам в Объединении "РОСИНКАС" не ведутся.

Ссылалась на недобросовестность и злоупотребление правом со стороны Жидкова И.Н, скрывшего при приеме на работу сведения о своей инвалидности. Обращала внимание на регулярное прохождение Жидковым И.Н. медицинских осмотров, по итогам которых не было выявлено противопоказаний (информация скрыта) и противопоказаний к работе водителем-инкассатором. В связи с чем, по мнению ответчика, отсутствуют основания для удовлетворения требований истца в части перерасчета денежных средств и взыскания компенсации морального вреда, так как работодатель трудовых прав истца не нарушал и не ущемлял.

Кроме того, заявила ходатайство о применении последствий пропуска Жидковым И.Н. предусмотренного ч. 2 ст. 392 ТК РФ срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора за период до апреля (дата обезличена) г. С учетом положений ст. 392 ТК РФ считала, что истец имеет право требовать перерасчет заработной платы не более чем за год до подачи искового заявления, то есть, обратившись в суд в (дата обезличена) году, истец может требовать перерасчета заработной платы за (дата обезличена) год.

В ходе рассмотрения дела, ссылаясь на то, что истцом не представлен расчет, обосновывающий сумму требования в размере 280 000 руб, сторона ответчика свой расчет платы за сверхурочную работу не представила. Полагала, что истец не лишен возможности самостоятельно посчитать суммы невыплаченных по его мнению денежных средств, а Объединение "РОСИНКАС" готово будет, в свою очередь, представить собственный расчёт. В связи с изложенным, судом была назначена по делу судебная экспертиза, производство которой поручено ООО "Аудит-Гарант".

В соответствие с заключением эксперта судебной бухгалтерской экспертизы от (дата обезличена), с учетом уточнения, заработная плата Жидкова И.Н. за спорный период, которую бы надлежало ему начислить с учетом его переработки исходя из 35-часовой недели как инвалиду (информация скрыта), должна составить 1 937 075, 32 руб, сумма недоплаты 320 002, 24 руб.

Допрошенная в судебном заседании эксперт Морозова О.В. выводы экспертного заключения поддержала в полном объеме.

У суда не имеется оснований не доверять указанному экспертному заключению, поскольку оно содержит подробное описание проведенного исследования, составлено компетентным лицом, сделанные в результате его выводы и ответы на поставленные судом вопросы, то есть соответствует требованиям ст. 86 ГПК РФ.

Отвечающих требованиям главы 6 ГПК РФ доказательств, указывающих на недостоверность проведенной экспертизы, либо ставящих под сомнение ее выводы, суду представлено не было. Ходатайство о назначении по делу повторной экспертизы стороной истца не заявлялось.

Суд не принимает во внимание произведенный после проведения экспертизы Объединением

"РОСИНКАС" расчет суммы недоплаты, поскольку при его выполнении, согласно пояснениям эксперта, работодателем исключены премиальные выплаты, которая согласно положениям трудового договора являются составной частью заработной платы.

Разрешая спор по существу, руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", в соответствии с которыми именно на работодателя возложена обязанность исполнения в полном объеме требований трудового законодательства и гарантий, предусмотренных настоящим законом, в том числе по установлению сокращенной рабочей недели, суд соглашается с доводами истца о том, что работодатель, зная с момента принятия на работу о наличии у Жидкова И.Н. (информация скрыта) инвалидности, установилЖидкову И.Н. сокращенную продолжительность рабочего времени только с (дата обезличена), вследствие чего Жидков И.Н. с учетом продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю еженедельно перерабатывал по 5 часов, в связи с чем, приходит к выводу о наличии оснований для взыскания в пользу истца оплаты за переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени согласно выводам судебной экспертизы в размере 320 002, 24 руб.

Вопреки доводам ответчика, доказательств, свидетельствующих о предоставлении Жидкову И.Н. ежегодного отпуска продолжительностью 30 календарных дней по иным основаниям, не связанным с его инвалидностью, в материалы дела не представлено.

В спорный период истцу предоставлялось ежегодно по 2 дополнительных календарных дня, что позволяет достигнуть предусмотренной законом минимальной продолжительности основного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов, При этом сам работодатель в дополнительном соглашении от (дата обезличена) и в досудебном ответе от (дата обезличена) указал об установлении Жидкову И.Н. продолжительности ежегодного отпуска 30 календарных дней с даты трудоустройства.

Поскольку ответчиком нарушены сроки выплаты заработной платы, суд полагает необходимым с ответчика в пользу Жидкова И.Н. взыскать денежную компенсацию за период просрочки с (дата обезличена) по (дата обезличена) в размере 305 274, 63 руб. Данный расчет проверен судом и стороной ответчика не оспорен.

Разрешая требования истца в части взыскания компенсации морального вреда, суд приходит к следующему.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, в связи с чем суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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 (Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Принимая во внимание, что в ходе судебного разбирательства нашел свое подтверждение факт нарушения работодателем трудовых прав истца, суд приходит к выводу о наличии оснований для взыскания с Объединения "РОСИНКАС" в пользу истца денежной компенсации морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя, учитывает фактические обстоятельства, при которых был причинен моральный вред, требования разумности и справедливости, в связи с чем определяет компенсацию морального вреда, подлежащую взысканию в пользу истца с ответчика, в размере 30 000 руб, полагая указанную сумму достаточной для компенсации нравственных страданий истца.

Статьей 381 ТК РФ установлено, что индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также

лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Статьей 392 ТК РФ определены сроки на обращение в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров.

Частью 2 ст. 392 ТК РФ установлено, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Из приведенной нормы ТК РФ следует, что работник в случае невыплаты или неполной выплаты причитающихся ему заработной платы и других выплат, вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Согласно ч. 4 ст. 392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом.

Жидковым И.Н. и его представителем в судебном заседании заявлено ходатайство о восстановлении пропущенного срока обращения в суд, мотивированное тем, что причина пропуска срока является уважительной, поскольку истец, являясь слабой стороной в споре, не имея специальных познаний в сфере трудового права и бухгалтерского учета, не мог знать о нарушении своих прав до того момента, как работодатель сообщил о ему необходимости заключения дополнительного соглашения от (дата обезличена) к трудовому договору. При чем сделано это было по инициативе работодателя, которым фактически обнаружено, что требования законодательства о продолжительности отпуска реализуются, а о продолжительности рабочего времени и как следствие о выплатах - нет.

Определяя момент начала течения срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по требования Жидкова И.Н. о взыскании оплаты за переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени, суд считает, что поскольку ответчиком (дата обезличена) устранено нарушение прав истца путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору об установлении истцу сокращенной продолжительности рабочей недели (35 часов), как то гарантировано государством, то именно с этого момента истцу стало известно о нарушении ответчиком его трудовых прав в части предоставления гарантий как для работника, являющегося инвалидом (информация скрыта).

Кроме того, суд учитывает, что истцом предпринимались попытки защиты своих прав путем обращения в Государственную инспекцию труда и в органы прокуратуры.

Приняв во внимание имеющуюся у истца инвалидность (информация скрыта), отсутствие специальных юридических знаний, суд приходит к выводу о наличии у истца уважительных причин пропуска срока обращения в суд по требованиям о взыскании платы за сверхурочную работу.

В силу ч. 1 ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии с абз. 2 и 9 статьи 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам, другие признанные судом необходимыми расходы.

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса.

Судом по делу была назначена бухгалтерская экспертиза, производство которой поручено ООО "Аудит-Гарант", стоимость проведения которой составила 100 000 руб.

При этом на счет по учету средств, поступающих во временное распоряжение получателя бюджетных средств Управления Судебного департамента в Орловской области, истцом внесено 50 000 руб.

Поскольку материальные требования Жидкова И.Н. удовлетворены в полном объеме, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу ООО "Аудит-Гарант" расходов за проведение экспертизы в сумме 50 000 руб. и в пользу Жидкова И.Н. в счет возмещения расходов по оплате судебной экспертизы в сумме 50 000 руб.

В связи с тем, что в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации истец освобожден от уплаты государственной пошлины, с ответчика на основании ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в доход бюджета муниципального образования "Город Орел" подлежит взысканию государственная пошлина в размере 20 505, 54 руб. (17 505, 54 +3000 руб.).

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

решил:

исковые требования Жидкова Игоря Николаевича к Российскому объединению инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) о взыскании оплаты за сверхурочную работу, компенсации за несвоевременную оплату труда, компенсации морального вреда - удовлетворить частично.

Взыскать с Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) в пользу Жидкова Игоря Николаевича оплату за сверхурочную работу в сумме 320 002, 24 руб. (без учета НДФЛ), компенсацию за задержку выплат в срок в размере 305 274, 63 руб. (без учета НДФЛ), компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей, расходы по оплате судебной экспертизы в размере 50 000 руб.

В удовлетворении исковых требований в остальной части отказать.

Взыскать с Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) в пользу общества с ограниченной ответственностью "Аудит-Гарант" расходы на проведение судебной экспертизы в размере 50 000 руб.

Взыскать с Российского объединения инкассации (РОСИНКАС) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) в доход бюджета муниципального образования "Город Орел" государственную пошлину в размере 20 505, 54 руб.

Перечислить денежные средства за производство экспертизы в сумме 50 000 руб. с депозитного счета Управления Судебного департамента в Орловской области на расчетный счет эксперта ООО "Аудит-Гарант" по следующим реквизитам:

ИНН (номер обезличен)

р/с (номер обезличен) в банке Орловское отделение N 8595 РАО Сбербанк

БИК (номер обезличен)

кор.счет (номер обезличен)

Решение может быть обжаловано в Орловский областной суд через Заводской районный суд г. Орла в течение месяца с момента изготовления решения суда в окончательной форме.

Мотивированный текст решения изготовлен 14.01.2026.

Судья И.В. Шалаева