

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

Мотивированное решение изготовлено

24.02.2018

З А О Ч Н О Е Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

20 февраля 2018 года

Верх-Исетский районный суд г.Екатеринбурга, в составе председательствующего судьи Реутовой А.А., при секретаре Шапиевой М.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
к ООО « » об установлении факта трудовых отношений, внесении записей в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, компенсации за задержку выплаты заработной платы, судебных расходов,

У С Т А Н О В И Л:

Истец обратилась в суд с указанным иском, мотивируя свои требования следующим.

Истец с 01.01.2017 осуществляла трудовые функции в ООО «<иные данные>» в должности старшего продавца в магазине продуктов питания «<иные данные>» по адресу: <адрес>. 16.04.2017 истец уволилась по собственному желанию.

Затем истец вернулась на работу в тот же магазин на должность старшего продавца, где проработала с 02.06.2017 по 30.08.2017. Однако, трудоустроить истца обещали не в ООО «<иные данные>», а в ООО « ».

Между тем, работодатель не заключил с истцом трудовой договор, запись о работе в трудовую книжку не внес.

При устройстве на работу между истцом и ответчиком была достигнута устная договоренность о том, что истец принимается на работу на должность старшего продавца с заработной платой 20 000 рублей и на ставку уборщика-дворника с заработной платой 7 000 рублей.

За июнь 2017 года истец за отработанный месяц получила заработную плату 27 000 рублей. За июль истцу было выплачено 16 000 рублей за работу в должности продавца. Недоплачено 4 000 рублей, а также за работу в должности уборщика-дворника 7 000 рублей.

За август 2017 года истцу не выплачена заработная плата за работу в должности продавца 20 000 рублей, в должности уборщика-дворника 7 000 рублей.

Истец, уточнив требования, просила взыскать с ответчика:

- заработную плату за июль и август 2017 года в размере 38 000 рублей;
- компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 2 240 рублей за период с 15.08.2017 по 19.12.2017;
- компенсацию за задержку выплаты заработной платы с 20.12.2017 по день фактического расчета включительно;
- компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей;

- расходы по оплате услуг представителя в размере 12 000 рублей;
- расходы по оплате нотариальной доверенности в размере 1 800 рублей;
- признать отношения между _____ и ООО « _____ » трудовыми в период с 02.06.2017 по 30.08.2017;
- обязать ООО « _____ » заключить трудовой договор с _____ на условиях выполнения _____ трудовых функций продавца с выплатой заработной платы в размере 20 000 рублей на период с 02.06.2017 по 30.08.2017;
- обязать ООО « _____ » заключить трудовой договор с _____ на условиях выполнения _____ трудовых функций дворника-уборщика с выплатой заработной платы в размере 7 000 рублей на период с 02.06.2017 по 30.08.2017.

В судебном заседании истец, ее представитель, требования иска поддержали по предмету и основаниям, просили удовлетворить.

В судебное заседание представитель ответчика, извещенного надлежащим образом, не явился, о причинах неявки не известил.

Суд находит возможным, рассмотреть дело в отсутствие ответчика в порядке заочного производства, в соответствии со ст.233 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, поскольку истец не возражает против рассмотрения дела в отсутствие представителя ответчика и ответчик не сообщил суду об уважительных причинах неявки и не просил рассмотреть дело в его отсутствие.

Заслушав участников процесса, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно трудовой книжке истца, с 01.01.2017 она работала в ООО «<иные данные>» в должности старшего продавца; 16.04.2017 истец уволилась по собственному желанию.

Как следует из пояснения истца, затем она вернулась на работу в тот же магазин на должность старшего продавца, где проработала с 02.06.2017 по 30.08.2017. Однако, трудоустроить истца обещали не в ООО «<иные данные>», а в ООО « _____ ».

Согласно сведений о юридических лицах из ЕГРЮЛ, в ООО « _____ » и в ООО «<иные данные>» один и тот же учредитель и директор – <ФИО>4

Между тем, как следует из пояснений истца, работодатель не заключил с истцом трудовой договор, запись о работе в трудовую книжку не внес. При устройстве на работу между истцом и ответчиком была достигнута устная договоренность о том, что истец принимается на работу на должность старшего продавца с заработной платой 20 000 рублей и на ставку уборщика-дворника с заработной платой 7 000 рублей.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - 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.

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по

поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В силу 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 ч.2 ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе

Согласно разъяснениям, содержащимся в п.12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч.2 ст.67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Исходя из совокупного толкования приведенных норм следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

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

Как следует из пояснений истца, свидетелей <ФИО>5, <ФИО>6, с 02.06.2017 по 30.08.2017 истец была фактически допущена ответчиком до работы в должности продавца, а также в должности уборщика-дворника.

Осуществляя трудовую функцию, истец фактически был допущен до работы; подчинялась установленным у ответчика правилам внутреннего трудового распорядка; графику работы. За работу истец ежемесячно получала заработную плату.

Обратного ответчиком, как того требует ст.56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не доказано.

Исходя из системного анализа действующего трудового законодательства, регулирующего спорные правоотношения, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую

функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения (оплата производится за затраченный труд) по установленным нормам.

По гражданско-правовым договорам граждан не подчиняется внутреннему распорядку предприятия, ему оплачивается лишь выполненное поручение (определенная работа).

Таким образом, в ходе рассмотрения дела судом доводы истца о нахождении с ответчиком в трудовых отношениях в результате фактического допущения к работе нашли своё подтверждение.

Обязанность доказать факт наличия трудовых отношений с ответчиком законодателем возложена на истца. Суд приходит к выводу о том, что истцом доказан факт наличия трудовых отношений между ней и ответчиком в период с 02.06.2017 по 30.08.2017, в связи с чем, удовлетворяет требования истца

Также подлежит удовлетворению требование истца обязать ООО « » заключить с истцом трудовой договор о принятии ее на работу в должности продавца с заработной платой в размере 20 000 рублей в месяц на срок с 02.06.2017 по 30.08.2017; обязать ООО « » заключить с истцом трудовой договор о принятии ее на работу в должности дворника-уборщика с заработной платой в размере 7 000 рублей в месяц на срок с 02.06.2017 по 30.08.2017.

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Таким образом, требования истца обязать ООО « » внести в трудовую книжку запись о приеме на работу на должность продавца 02.06.2017 и увольнения по собственному желанию 30.08.2017 являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

В соответствии с ч. 1 ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 названного Кодекса.

В силу ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1).

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ч. 3).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4).

Из указанных положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что при работе по совместительству заключается трудовой договор, работа является регулярной и выполняется в свободное от основной работы время.

В соответствии с ч. 5 ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Таким образом, законодатель прямо указывает на то, что запись о работе по совместительству вносится только по желанию работника и по месту основной работы.

Сведений о том, что истец просила работодателя внести в ее трудовую книжку запись о работе по совместительству, материалы дела не содержат. Учитывая изложенное, суд отказывает истцу в удовлетворении требований в данной части.

По требованию истца о взыскании с ответчика задолженности по выплате заработной платы, суд приходит к следующему.

В силу ст.37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на вознаграждение за труд. Принудительный труд на территории Российской Федерации запрещен.

Согласно ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата работнику выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

В силу ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель, согласно трудовому договору, обязан выплачивать работнику заработную плату своевременно и в полном размере.

Истец ссылается на то, что задолженность ответчика перед ней по заработной плате за период июль, август 2017 года составляет 38 000 рублей.

Ответчиком отсутствие задолженности, как того требует ст.56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не доказано.

Учитывая изложенное, суд считает установленным наличие задолженности ответчика перед истцом и взыскивает с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате в размере 38 000 рублей.

По требованию истца о взыскании с ответчика компенсации за задержку выплаты заработной платы, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст.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.

Истцом представлен расчет процентов за пользование чужим денежными средствами, судом проверен данный расчет и он является верным. Таким образом, суд взыскивает с ответчика в пользу истца компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 2 240 рублей 77 копеек за период с 15.08.2017 по 19.12.2017.

Кроме того, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация за задержку выплаты заработной платы по ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации за период с 20.12.2017 по день фактической оплаты задолженности.

В соответствии со ст.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.

Пункт 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 предусматривает, что суд 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 (задержке заработной платы).

Факт причинения ответчиком морального вреда истцу не вызывает сомнения, поскольку судом установлена неправомерность действий ответчика в части не оформления в надлежащей форме трудового договора с истцом, трудовой книжки; не выплаты заработной платы.

Учитывая изложенное, суд взыскивает с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

В силу ч.1 ст.100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В качестве понесенных расходов истцом представлен договор на оказание юридических услуг, согласно которого стоимость юридических услуг составила 12 000 рублей. Как следует из текста договора, при подписании договора внесена предварительная оплата в размере 6 000 рублей.

Учитывая требования разумности, справедливости, степени участия представителя в судебном заседании, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца расходы на оплату услуг представителя в размере 5 000 рублей.

В силу ст.98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить другой стороне все понесенные по делу судебные расходы.

Согласно п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», лицо, заявляющее о взыскании судебных издержек, должно доказать факт их несения, а также связь между понесенными указанным лицом издержками и делом, рассматриваемым в суде с его участием. Недоказанность данных обстоятельств является основанием для отказа в возмещении судебных издержек.

Из представленной нотариально удостоверенной доверенности не усматривается связь между понесенными истцом расходами на ее оплату и делом, рассматриваемым судом. Данная доверенность не содержит конкретизации, для осуществления каких полномочий она выдана, является общей и предполагает оказание широкого круга услуг по различным делам.

Таким образом, суд отказывает истцу в удовлетворении требования о взыскании с ответчика стоимости нотариально оформленной доверенности.

С ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина, поскольку в соответствии с пп.1 п.1 ст. 333.36 НК РФ, истцы по искам о взыскании заработной платы от уплаты государственной пошлины при подаче иска освобождены.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 12, 194-198, 209 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Иск к ООО « » об установлении факта трудовых отношений, внесении записей в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, компенсации за задержку выплаты заработной платы, судебных расходов, удовлетворить частично.

Признать факт наличия трудовых отношений между и ООО « » в период с 02.06.2017 по 30.08.2017.

Обязать ООО « » внести в трудовую книжку запись о приеме на работу на должность продавца 02.06.2017 и увольнения по собственному желанию 30.08.2017.

Обязать ООО « » заключить с трудовой договор о принятии ее на работу в должности продавца с заработной платой в размере 20 000 рублей в месяц на срок с 02.06.2017 по 30.08.2017.

Обязать ООО « » заключить с трудовой договор о принятии ее на работу в должности дворника-уборщика с заработной платой в размере 7 000 рублей в месяц на срок с 02.06.2017 по 30.08.2017.

Взыскать с ООО « » в пользу задолженность по заработной плате в размере 38 000 рублей; компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 2 240 рублей 77 копеек за период с 15.08.2017 по 19.12.2017; компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей; расходы на оплату услуг представителя в размере 5 000 рублей.

Взыскать с ООО « » в пользу компенсацию за задержку выплаты заработной платы по ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации за период с 20.12.2017 по день фактической оплаты задолженности.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО « » в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 1 708 рублей.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

Заочное решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в Свердловский областной суд через Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Судья