

Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

08 июля 2020 года

г.Москва

Головинский районный суд города Москвы
в составе председательствующего судьи Жилкиной Т.Г.,
при ведении протокола и протоколирования с использованием средств
аудио- и видеозаписи помощником судьи Пугачевым М.С.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-609/20
по иску Блазинского Виктора Васильевича к Обществу с ограниченной
ответственностью «ИнжКомСтрой» об установлении факта трудовых
отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,
расходов на оплату юридических услуг,

У С Т А Н О В И Л

Блазинский В.В. обратился в суд с иском к ООО «ИнжКомСтрой» о взыскании заработной платы в сумме 278000 руб., компенсации морального вреда в сумме 50000 руб., расходов на оплату юридических услуг в сумме 188000 руб. и, уточнив исковые требования, просил установить факт трудовых отношений между Блазинским В.В. и ООО «ИнжКомСтрой» в период с конца марта 2018 года по август 2018 года, взыскании заработной платы в сумме 278000 руб., компенсации морального вреда в сумме 50000 руб., расходов на оплату юридических услуг в сумме 188000 руб. (л.д.30-34), мотивируя свои требования тем, что в указанный период он выполнял сварочные работы по адресу: пос.Поварово, завод «Mercedes» от фирмы ООО «ИнжКомСтрой». Основное направление деятельности – сварка оборудования газовой подстанции в пос.Поварово на заводе «Mercedes». Трудовой договор между Блазинским В.В. и ООО «ИнжКомСтрой» не заключался. Факт работы истца в ООО «ИнжКомСтрой» с указанного периода подтверждается протоколом аттестации сварщика № МР-7ГАЦ-I-17746 от 18 апреля 2018 года, согласно пп.1.3 которого, место работы: ООО «ИнжКомСтрой», г.Москва. Истец неоднократно требовал заключения срочного трудового договора, но работодатель в настоящем вопросе бездействовал. Обсуждение заказа и постановка задач происходила при личной встрече Блазинского В.В., ХХХ (сварщик), ХХХ – директор фирмы и ХХХ – учредитель ООО «ИнжКомСтрой», офис расположен по адресу: ул.Шарикоподшипниковская, д.4, эт.15, а также ХХХ – начальник участка. По устной договоренности определено, что при выполнении поставленных задач оплата труда составит 800000 руб., из которых 400000 руб. полагалось на оплату за сварочные работы, 400000 руб. – на монтажные работы. позднее ХХХ пояснил, что монтаж труб будет выполнять бригада, задействованная на монтаже металлоконструкций. Блазинский В.В. и его коллеги работали на своем оборудовании, так как у работодателя не было инструмента. За все время трудовой деятельности Блазинский В.В. получил только 122000 руб. В марте 2019 года ХХХ заявил Блазинскому В.В., что нет доказательств работы Блазинского В.В. на объекте, в связи с

чем он обратился в комиссию по трудовым спорам, где ему рекомендовали обратиться за юридической помощью.

Представитель истца по доверенности Бочарникова Е.Ю. иски требования поддержала.

Представитель ответчика по доверенности Кикин Д.В. против удовлетворения иска возражал, ссылаясь на то, что Блазинский В.В. на работу в ООО «ИнжКомСтрой» не принимался, заявление о приеме на работу не писал. Заявил о пропуске срока обращения в суд.

Выслушав представителя истца, представителя ответчика, огласив показания свидетелей ХХХ, проверив и изучив материалы дела, суд не находит законных оснований для удовлетворения исковых требований в силу следующего.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ 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), 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 ТК РФ 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.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Согласно 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Как разъяснено Постановлением Пленума Верховного Суда 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 (часть вторая статьи 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 (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (п.12).

В обоснование исковых требований, Блазинским В.В. представлены копия протокола аттестации сварщика № МР-7ГАЦ-I-17746 от 18 апреля 2018 года ООО «Аттестационный центр ЦНИИТМАШ», согласно пп.1.3 которого, место работы: ООО «ИнжКомСтрой», г.Москва (л.д.11), копия аттестационного удостоверения № МР-7ГАЦ-I-17746 (л.д.17), ответ ООО «Аттестационный центр ЦНИИТМАШ» о том, что 18 апреля 2018 г. Блазинский В.В. проходил аттестацию, оплату обучения произвело ООО «ИнжКомСтрой» (л.д.44), копии записей с указанием фамилий, телефонов (л.д.51-53), копия пропуска с наименованием «ESTA construction» (л.д.58), фотографии людей в форме с логотипом «ESTA construction», металлических труб, бланка доверенности без указания представителя, здания с логотипом «Mercedes-Benz» (л.д.59-70), копии актов приема-передачи товаров, подписанные ООО «Эста Констракшен» и посторонним лицом (л.д.113-116, 118-121, 123-143), копия схемы (л.д.117), копия акта (л.д.122), копия списка лиц (л.д.144), копия табеля работ 14 марта 2018 года (л.д.145). Данные доказательства не свидетельствуют о трудовых правоотношениях, так как не содержат условий режима работы и отдыха, оплаты труда, социальных гарантий, подчинения истца правилам внутреннего трудового распорядка в организации.

Не являются такими доказательствами и показания свидетелей ХХХ, которые по существу заключения трудового соглашения, его существенных условий, размере оплаты, ничего показать не смогли.

В представленной истцом выписке по счету не отражено перечисление ему денежных средств от ООО «ИнжКомСтрой» (л.д.12).

Оценивая доказательства в их относимости, допустимости, достоверности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, суд не находит законных оснований для удовлетворения исковых требований в полном объеме, поскольку бесспорных достоверных и объективных доказательств трудовой деятельности Блазинского В.В. в ООО «ИнжКомСтрой» в период с конца марта 2018 года по август 2018 года, в том числе согласования должности, размера заработной платы, режима работы и отдыха, иных признаков трудового соглашения, судом не установлено.

Кроме того, Блазинский В.В. заявление о приеме на работу в ООО «ИнжКомСтрой» не писал, трудовую книжку и иные документы не передавал, приказ о его приеме на работу и об увольнении в ООО «ИнжКомСтрой» не издавался, правилам внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО «ИнжКомСтрой» Блазинский В.В. не подчинялся и с ними не ознакамливался, требования о заключении

трудового договора в указанный продолжительный период в ООО «ИнжКомСтрой» не предъявлял.

По смыслу приведенных выше правовых норм, к существенным признакам трудовых правоотношений, позволяющим отграничить их от других видов правоотношений, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату. О наличии трудовых отношений может свидетельствовать и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация МОТ от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении»). Таких доказательств по делу не добыто, поэтому в удовлетворении исковых требований следует отказать в полном объеме.

Кроме того, стороной ответчика заявлено о пропуске срока обращения Блазинского В.В. в суд, установленного ч. 1 и ч. 2 ст. 392 ТК РФ для спора о признании факта трудовых отношений в три месяца, по спорам о невыплате заработной платы в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, тогда как с требованием об установлении факта трудовых отношений Блазинский В.В. обратился только 13 января 2020 года, а с требованием о взыскании заработной платы за период с конца марта 2018 года по август 2018 года 20 ноября 2019 года.

Ссылка истца на то, что он ранее обращался в суд с иском к ООО «ИнжКомСтрой» о взыскании заработной платы, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, морального вреда, расходов на юридическую помощь, не образует уважительность пропуска срока обращения в суд, поскольку указанный иск был подан 05 июня 2019 года определением суда от 01 августа 2019 года иск оставлен без рассмотрения в связи с неявкой сторон в судебные заседания, назначенные на 15 июля 2019 года и 01 августа 2019 года, что в силу п. 3 ст. 204 ГК РФ не является основанием для прерывания срока обращения в суд.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л

В удовлетворении исковых требований Блазинского Виктора Васильевича к Обществу с ограниченной ответственностью «ИнжКомСтрой» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, расходов на оплату юридических услуг – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Головинский районный суд города Москвы.

Судья

Мотивированное решение по делу изготовлено 15 июля 2020 года