

ПОДПИСЬ _____

Дело № [REDACTED]

[REDACTED]

Заочное
решение

Именем Российской Федерации

[REDACTED] г. г. Новосибирск

Заельцовский районный суд города Новосибирска

в составе:

судьи [REDACTED]

при помощнике судьи [REDACTED]

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к [REDACTED], ИП [REDACTED] об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

1. [REDACTED], обратившись в суд с данным иском, просила установить факт трудовых отношений между нею и [REDACTED] в периоды с [REDACTED] года, взыскать неполученную зарплату - [REDACTED] руб., компенсировать моральный вред - [REDACTED] руб.

В обоснование заявленных требований указала следующие обстоятельства.

С [REDACTED] года и по [REDACTED] г. она осуществляла трудовую деятельность у ответчика в должности уборщицы мест общего пользования в поликлинике [REDACTED] на обслуживании которого по договору с [REDACTED] ходило указанное учреждение. При приеме на работу с ней была согласована ежемесячная заработная плата в размере [REDACTED] руб.

Трудовые отношения с ней надлежащим образом оформлены не были. Факт трудовых отношений подтверждается свидетелями.

Ссылаясь на изложенные обстоятельства, просила удовлетворить заявленные требования.

2. В состоявшихся судебных заседаниях истец доводы иска и заявленные требования поддержала.

Ответчики в суд не явились, извещались в установленном порядке, причины неявки суду не сообщили.

Представитель [REDACTED] в судебном заседании полагал иски требования обоснованными, подтвердил факт выполнения [REDACTED] работы по уборке помещений [REDACTED] в период с [REDACTED] г. в порядке исполнения госконтракта.

Дело, с согласия истца, рассмотрено в порядке заочного производства.

3. Суд, выслушав объяснения участников процесса, допросив свидетелей, исследовав письменные доказательства, частично удовлетворяет требования [REDACTED], исходя из следующих правовых оснований и установленных при рассмотрении дела доказательств.

Разрешая настоящий спор, суд руководствуется положениями части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

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

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ 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.

Согласно ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается 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.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 303 ТК РФ при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную названным кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

Согласно ч. 2 ст. 303 ТК РФ в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Согласно ч. 3 ст. 303 ТК РФ работодатель - физическое лицо обязан: оформить трудовой договор с работником в письменной форме; уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ 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.

Из приведенных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудовых отношений, в том числе трудовых отношений работников, работающих у работодателей - физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнением 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, регулируемыми 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 № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года).

Трудовые отношения между работником и работодателем, в том числе работодателем - физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме. При этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) в силу требований Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Приведенные нормы ТК РФ направлены на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (ч. 1 ст. 1, ст.ст. 2, 7 Конституции Российской Федерации).

Отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора само по себе не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения.

В соответствии с положениями ст. 19.1 Трудового кодекса РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

По смыслу взаимосвязанных положений ст.ст. 15, 16, 56, ч. 2 ст. 67, ст. 303 ТК РФ, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. При разрешении вопроса имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59, 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, относятся письменные доказательства, свидетельские показания, аудио и видеозаписи.

Как установлено судом при рассмотрении дела, ответчик [REDACTED] является действующим юридическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке.

[REDACTED] года между [REDACTED], именуемым «[REDACTED] и [REDACTED]», именуемым [REDACTED], заключен контракт [REDACTED] на оказание услуг по комплексной уборке помещений и прилегающей территории поликлиники. Срок действия договора с [REDACTED] по [REDACTED] г.

Как следует из пояснений представителя 3-го лица [REDACTED], свидетеля [REDACTED], являющейся главной медицинской сестрой [REDACTED] свидетеля [REDACTED] - в указанный период ([REDACTED]) [REDACTED] ежедневно выполняла в помещениях [REDACTED] работу по уборке помещений поликлиники [REDACTED]. Представителем «Исполнителя», координировавшим выполнение заключенного контракта от [REDACTED] года [REDACTED] являлась [REDACTED] заключившая с [REDACTED] договор на оказание услуг от [REDACTED] г. (л.д. 6,7), по условиям которого [REDACTED] исполняла обязанности уборщицы, стоимость услуг составляла [REDACTED].

Согласно положениям ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержание которой следует рассматривать в контексте с ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации и ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, закрепляющих принцип состязательности гражданского

судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Деятельность по предоставлению доказательств, в подтверждение своей правовой позиции по делу напрямую связана с поведением сторон, процессуальная активность которых по доказыванию ограничена процессуальными правилами об относимости, допустимости, достоверности и достаточности доказательств (ст. ст. 59, 60, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В случае процессуального бездействия стороны в части представления в обоснование своих требований и возражений доказательств, отвечающих требованиям процессуального закона, такая сторона самостоятельно несет неблагоприятные последствия своего пассивного поведения.

В нарушение перечисленных выше положений, ответчик не представил доказательств отсутствия между сторонами трудовых отношений, не выполнив тем самым обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств, необходимых для разрешения настоящего иска.

При занятии ответчиком пассивной позиции по настоящему делу, сводящейся лишь к факту отсутствия между сторонами любых отношений, учитывая фактические обстоятельства дела, суд исходит из того, что обстоятельства допущения работника к работе, выполнения им определенной трудовой функции на основании соглашения сторон трудовых отношений, могут подтверждаться любыми видами доказательств, указанными в ч. 1 ст. 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к каковым могут быть отнесены и перечисленные выше доказательства, представленные истцом, являющимся в данном случае наиболее слабой стороной возникших между сторонами правоотношений, которые при наличии неустранимых сомнений толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Проанализировав представленные сторонами доказательства, суд приходит к выводу, что факт трудовых отношений между истцом и ответчиком, в заявленный период, а также размер заработной платы истца (██████████ в месяц) - нашел свое подтверждение.

Указанный вывод суда основан на показаниях свидетелей ██████████, ██████████, которые подтвердили факт выполнения истцом работы уборщицы в поликлинике _____ ежедневно с ██████████ час до ██████████ час. (кроме субботы, воскресенья), а также размер заработной платы - ██████████ руб. в месяц.

Суд приходит к выводу, что совокупностью исследованных судом доказательств, подтверждено, что между ██████████ и ██████████ в периоды с ██████████ по хх.хх.хххх года фактически сложились трудовые отношения, а отсутствие их документального подтверждения не должно влечь негативных последствий для работника.

Разрешая требование истца о взыскании с ответчика невыплаченной заработной платы, суд исходит из установленного в судебном заседании размера заработной платы истца в сумме [REDACTED] руб. в месяц, и расчета истца, не опровергнутого ответчиком, в соответствии с которым задолженность ответчика по заработной плате составила [REDACTED] руб.

Согласно ст. 237 ТК РФ, 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, исходя из конкретных обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, иных, заслуживающих внимание обстоятельств, а также требования разумности и справедливости.

Размер компенсации морального вред не поддается точному денежному подсчету, не зависит от размера иных присужденных сумм, взыскивается с целью смягчения эмоционально-психологического состояния лица, которому он причинен, исходя из установленных обстоятельств конкретного дела.

Определяя сумму компенсации, суд учитывает длительность нарушения прав работника, характер отношений, в связи с чем разумной и справедливой компенсацией морального вреда находит ее в сумме [REDACTED] руб.

По правилам статьи 98 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход бюджета, пропорционально удовлетворенным требованиям - [REDACTED] руб.

Руководствуясь статьями 194, 197, 198, 233 ГПК РФ, суд

решил:

1. Исковые требования удовлетворить частично.
2. Установить факт трудовых отношений между [REDACTED] с [REDACTED] в период с [REDACTED] по [REDACTED] года
3. Взыскать с [REDACTED] в пользу [REDACTED] задолженность по зарплате - [REDACTED] руб., компенсацию морального вреда - [REDACTED] руб.
4. Взыскать с [REDACTED] госпошлину в доход бюджета - [REDACTED] руб.

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

Ответчиком заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Новосибирский областной суд в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении заявления об отмене этого решения суда.

Иными лицами, участвующими в деле, а также лицами, которые не были привлечены к участию в деле и вопрос о правах и об обязанностях которых был разрешен судом, заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Новосибирский областной суд в течение одного месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение одного месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Судья К.А. Гаврилец