

Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 29 июня 2022 г. по делу N 2-1402/2022

Железнодорожный районный суд г. Екатеринбурга в составе председательствующего судьи Масловой С.А., при секретаре Козловой В.А., с участием истца Смирнова Д.Э., представителя истца Федосеевой К.Э., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Смирнова Дмитрия Эдуардовича к обществу с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, УСТАНОВИЛ:

истец Смирнов Д.Э. обратился в суд с иском к ответчику ООО "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" о защите нарушенных трудовых прав. Уточнив исковые требования, истец просил о признании отношений с ответчиком трудовыми по должности слесаря механической обработки металлов, по которой он имеет образование, об установлении факта трудовых отношений между сторонами в период с 13.09.2021 по 28.12.2021, о взыскании задолженности по оплате выполненных истцом работ период работы у ответчика в сумме 49000 руб, о взыскании расходов на юридические услуги в сумме 5 000 руб, на почтовые услуги 280 руб..

В обоснование иска истец указал на то, что с 13.09.2021 по поручению ответчика он приступил к выполнению слесарных работ по зачистке алюминиевых радиаторов, которые предоставлял ответчик, на слесарном оборудовании, предоставленном ответчиком как работодателем (углошлифовальная машина, диски лепестковые "кубитрон" Р40-Р60, круги абразивные, шлифовальная машинка, прямошлифовальная машина). Адрес производства: *** Работы выполнялись им по графику: с 8:00 до 18:00 с понедельника по пятницу в период с 13.09.2021 по 28.12.2021, также были переработки по просьбе ответчика для целей выполнения срочных работ. В цехе работало 7 человек, и каждый сотрудник выполнял определенный вид работ при изготовлении радиаторов. Все были работниками ответчика без надлежащего оформления. Размер заработной платы был согласован с ответчиком в размере 50000 руб. в месяц, о чем также указывалось в объявлении о приеме на работу. Полная оплата ответчиком не произведена за отработанное время и выполненные работы, в связи с чем, образовалась указанная задолженность, которую ответчик признавал, сам производил расчеты, обещал выплатить долг, но уклонился от этого.

В судебном заседании истец на удовлетворении исковых требований настаивал, пояснив, что он обращался к ответчику с просьбой заключить трудовой договор, однако ему предложили зарегистрироваться самозанятым, что он и сделал. Вместе с тем, необходимые документы, реквизиты ответчик для оплаты ему по статусу самозанятого не предоставил, оплату за весь отработанный период не произвел. Часть денег за работы была истцу выплачена, однако выплачивалась разными лицами при переводах на его банковский счет, а часть была выдана наличными сотрудником ответчика П. который проводил собеседование при трудоустройстве, допускал к работе, осуществлял контроль за работниками. Из накладных на изготовление и отгрузку радиаторов, поступавших в цех, следовало, что данную продукцию производит и продает ООО "МАНДАРИН ПРЕМИУМ", директором которого являлся М. В число руководителей входил и Г... Указанные лица вместе с другими работниками цеха были включены в общие производственные чаты в мессенджерах Ватсап,

Телеграмм в телекоммуникационной сети Интернет, посредством которых обсуждались производственные вопросы. С использованием чатов передавалась информация о выполненных работах. После возникновения конфликта в декабре 2021 г. между работниками цеха и работодателем чаты были удалены. Истцу было объявлено руководством, что он уволен без какого-либо оформления.

Ответчик ООО "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" о разбирательстве дела извещен заказной почтой по адресу регистрации, согласно сведениям в ЕГРЮЛ, а также размещением информации на сайте суда в телекоммуникационной сети Интернет. Исковые требования ответчик не оспорил, мнение по иску не представил, ходатайств не заявил, явку представителя в судебное заседание не обеспечил.

С согласия истца дело рассмотрено в порядке заочного производства.

Оценив доводы сторон и представленные доказательства, суд приходит к выводу о том, что исковые требования подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации дает определение трудовым отношениям, устанавливая, что это 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 части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В силу статьи 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Исходя из системного анализа действующего трудового законодательства, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера 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.

В силу части 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу абзаца 1 части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Как следует из статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими 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 уполномоченного на это представителя.

Согласно статье 68 Трудового кодекса Российской Федерации 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 следует из части 2 статьи 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, 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.

Статья 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность признания отношений трудовыми, как самим работодателем, так и в том случае, если работодатель наличие таких отношений оспаривает, в судебном порядке.

В силу положений ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации бремя доказывания факта возникновения и наличия трудовых отношений возлагается на истца.

В статье 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации также указано, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Согласно разъяснениям, данным в пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Трудовое законодательство базируется, в числе прочего, на идее презумпции наличия трудовых правоотношений у любого физического лица, выполняющего личным трудом регулярную оплачиваемую работу в интересах другого лица. Дополнительной гарантией реализации этой идеи служит установленный статьей 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации механизм признания трудовыми отношениями, возникших

на основании гражданско-правового договора. При этом, любой истец или заявитель, обращающийся в суд по поводу признания трудовыми отношений конкретного работника и работодателя, должен представить доказательства, свидетельствующие о трудовом характере отношений, связывающих конкретное лицо с работодателем, то есть он должен подтвердить намерение работника вступить именно в трудовые отношения с работодателем, а не заключать с ним гражданско-правовой договор.

В силу ч. 1 - 5 статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

В силу положений ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации бремя доказывания факта возникновения и наличия трудовых отношений возлагается на истца.

Из ЕГРЮЛ, ЕГРИП следует, что общество с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" (ИНН 6678078816) с 20.01.2017 значится зарегистрированным в ЕГРЮЛ, его директором и единственным учредителем является М, который с 23.12.2004 по 21.04.2011 был зарегистрирован индивидуальным предпринимателем. Кроме того, М. является директором и учредителем Т, зарегистрированным 17.10.2006. Оба предприятия осуществляют основной вид деятельности - производство радиаторов и котлов центрального отопления, имеют множество дополнительных видов деятельности, среди которых строительство, торговля, деятельность по оптовой торговле универсальным ассортиментом товаров, и другие. Оба предприятия имеют адрес регистрации: ***.

Смирнов Д.Э, по сведениям ФНС России, состоял на учете физического лица в качестве плательщика налога на профессиональный доход с 25.12.2020 по 07.04.2021, с 07.04.2021 по 19.01.2022.

По сведениям Пенсионного фонда РФ, Смирнов Д.Э. впервые принят на работу к И. 19.01.2022 по должности менеджера по продажам, где работает по настоящее время.

Согласно удостоверению N 12912, свидетельству N 5274, выданным 27.05.2021 Н, Смирнов Д.Э. окончил курсы профессионального обучения по профессии слесаря механосборочных работ, ему установлен 3 квалификационный разряд по указанной профессии, присвоена квалификация слесарь механосборочных работ.

Справкой от 26.04.2022 N 123/ОГ, выданной Свердловскстатом, по информации за октябрь 2021 г, начисленная средняя заработная плата по профессии слесарей-сборщиков механических машин составила 59118 руб..

Истец представил скриншот объявления в электронной форме от имени работодателя MANDARINO, данное представителем Артёмом, согласно которому требуется слесарь-механик для работы на производстве, с зарплатой 50000 руб, на полный день работы, с оплатой дважды в месяц, на основании которого истец, по его обращению, был приглашен на собеседование по адресу: ***, то есть по месту нахождения ответчика, где П. от имени работодателя провел с истцом на собеседование и подтвердил принятие истца на работу с испытательным сроком.

На основании материалов дела, объяснений сторон и показаний допрошенных судом свидетелей З. В. С которые также являлись работниками ответчика в спорный период и работали вместе с истцом на том же производстве, не доверять которым оснований не имеется, поскольку они не противоречивы, подробны, обстоятельны, соответствуют всем исследованным доказательствам, также подтверждены фотографиями накладных на отпуск товара, сделанными свидетелем З. с использованием его смартфона, которые были представлены свидетелем в судебном заседании, судом установлено, что общество с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" (работодатель) и Смирнов Дмитрий Эдуардович (работник) состояли в трудовых отношениях в период с 13 сентября по 28 декабря 2021, о чем свидетельствует характер фактически сложившихся отношений между сторонами спора и условия их реализации.

Как установлено судом, истец работал на производстве радиаторов отопления, организованном ответчиком, на предоставленном им оборудовании, с использованием его материалов, по его заданиям, согласно расходным накладным, в которых значился ООО "МАНДАРИН ПРЕМИУМ", что также подтверждено копией такого документа (л.д. 54), в цехе по адресу: ***, выполнял работы по зачистке алюминиевых радиаторов, что соответствует полученной им профессии и квалификации по должности слесаря механической обработки металлов. В цехе работали другие работники по изготовлению радиаторов, при этом каждый выполнял свою часть работы. Все работники цеха, включая истца, подчинялись правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем, работали по установленному им графику, с соблюдением трудовой дисциплины, времени работы, отдыха, перерыва на обед, под контролем ответственных работников работодателя П. Г. Директор общества М. также контролировал процесс производства и был осведомлен о допуске истца к работе в указанный период, соответственно, одобрял такие отношения, которые в письменной форме между сторонами спора в соответствии с требованиями действующего

трудового законодательства ни с истцом, ни с другими работниками цеха в спорный период оформлены не были (ни начало, ни окончание).

Также для выдачи заданий работникам, включая истца, для предоставления отчетности о выполненной работе, об отработанном времени, для обсуждения производственных вопросов работниками цеха, включая истца, и вышеназванными представителями работодателя, включая М. использовались электронные чаты в мессенджерах Ватсап, Телеграм в сети Интернет, что подтвердили допрошенные судом свидетели и следует из представленных истцом скриншотов такой переписки (л.д. 9-14, 33-40), не доверять которым оснований не имеется.

В соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с абзацем 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Данному праву работника в силу абзаца 7 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Согласно абзацу 5 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

Допрошенные свидетели подтвердили наличие задолженности работодателя перед всеми работниками цеха, включая истца. Из представленного истцом расчета (л.д.31), выполненного, по его объяснениям, Г. на 28.12.2021 долг ответчика перед истцом составил 62000 руб. за октябрь - декабрь 2021 г. (из расчета начислений по окладу 50000 руб. за фактически отработанное время за октябрь 52381 руб, за ноябрь 54050 руб, за декабрь 40580 руб.), выплата 29.12.2021 составила 13000руб, и остаток долга - 49000 руб, который до настоящего времени не погашен, что ответчиком не оспорено и не опровергнуто. Из переписки в чате следует, что на 21.01.2022 Г. наличие задолженности по зарплате перед истцом признавал и обещал долг погасить. Следовательно, судом установлены основания для удовлетворения иска о взыскании указанной суммы.

Кассовыми чеками подтверждены почтовые расходы истца по данному делу в сумме 280 руб, которые подлежат возмещению истцу за счет ответчика в силу ст. 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В силу ст. 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации подлежат возмещению истцу за счет ответчика 5000 руб. - расходы на представителя, факт несения которых подтвержден договором об оказании юридических услуг от 15.03.2022, заключенным между Смирновым Д.Э. и Федосеевой К.Э, которая представляла интересы истца в судебных заседаниях по данному делу, в совокупности с чеком по операции от 16.04.2022 N 1523303665, подтверждающим оплату по данному договору в указанной сумме. Признаков чрезмерности указанные расходы не имеют.

Поскольку иск удовлетворен, а истец освобожден от несения расходов по государственной пошлине в силу закона, по правилам части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, подпункта 1 пункта 1 статьи 333.19. Налогового кодекса Российской Федерации, с ответчика в доход государства подлежит взысканию госпошлина в размере 1970 руб..

Руководствуясь статьями 194-199, главой 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, РЕШИЛ:

исковые требования удовлетворить.

Установить факт трудовых отношений между обществом с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" (ИНН 6678078816) и Смирновым Дмитрием Эдуардовичем *** в период с 13.09.2021 по 28.12.2021 по должности слесаря механической обработки металлов.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" (ИНН 6678078816) в пользу Смирнова Дмитрия Эдуардовича *** задолженность по заработной плате в сумме 49000 руб, в счет возмещения судебных расходов на юридические услуги 5000 руб, на почтовые услуги 280 руб, всего 54280 руб..

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью "МАНДАРИН ПРЕМИУМ" (ИНН 6678078816) государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 1 970 (одна тысяча девятьсот семьдесят) рублей.

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 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 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 С.А. Маслова