

Судья Шубина В.Ю.

Дело № 33-38269/2022

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

22 декабря 2022 года

город Краснодар

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда в составе:

председательствующего судьи

Гриценко И.В.,

судей

Першиной Н.В., Дунюшкиной Н.В.,

по докладу судьи

Першиной Н.В.,

при ведении протокола помощником судьи

Трудовой В.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело <№...> по исковому заявлению Лазаренко Л.И. к ООО «УК Достойная» об установлении факта трудовых отношений,

по апелляционной жалобе истца Лазаренко Л.И. на решение Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...>.

Заслушав доклад судьи Першиной Н.В. об обстоятельствах дела, содержание решения суда первой инстанции, доводы апелляционной жалобы, суд апелляционной инстанции,

У С Т А Н О В И Л А:

Лазаренко Л.И. обратилась в суд с иском о признании факта наличия трудовых отношений с ООО «УК Достойная», в котором просила о восстановлении на рабочем месте с <Дата ...>, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в размере 45 000 рублей, компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей.

В обоснование заявленных исковых требований указывалось на то, что в <Дата ...> истец устроилась работать в ООО «УК Достойная» <...> в только что сданный дом по адресу: <Адрес...>. Директор компании Гаркуша Н.В., заверила заявителя, что в последствии она ее трудоустроит официально и повысит зарплату, когда просчитает объем работы. Однако только при упоминании об официальном трудоустройстве, намекали на ее увольнение, ссылаясь на жалобы по уборке от жильцов дома. К концу <Дата ...> заявитель проработала в компании 8 месяцев и написала заявление на отпуск с <Дата ...>, однако ей выплатили расчет заработной платы за <Дата ...> в размере 15 000 рублей, отпускные не дали и сказали, что она уволена. К заявлению на отпуск заявитель приложила подписи жильцов по оценке качества работы за <Дата ...> и <Дата ...>, и указала о необходимости создать нормальные условия труда. <Дата ...> заявитель обратилась с заявлением о данной ситуации в прокуратуру Прикубанского округа города Краснодара и Федеральную службу по труду и занятости Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае. Письмом от <Дата ...> Федеральная служба по труду и занятости сообщила, что по итогам рассмотрения обращения директор ООО «УК Достойная» Гаркуша Н.В. и ООО «УК Достойная» привлечены к административной ответственности и внесено представление о об устранении причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения. Несмотря на это, директор ООО «УК Достойная», Гаркуша Н.В. отрицает факт работы заявителя в компании. Впоследствии истец уточнила заявленные требования в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать уточнение исковых требований в части взыскания с ответчика заработной платы за вынужденный прогул в сумме 165 000 рублей (с <Дата ...> по <Дата ...> = 11 мес. * 15 000 рублей); взыскать почтовые расходы в сумме 711 рублей 93 копейки.

Решением Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...> в удовлетворении исковых требований Лазаренко Л.И. об установлении факта трудовых отношений отказано.

Определением Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...> Лазаренко Л.И. восстановлен пропущенный процессуальный срок на подачу апелляционной жалобы на решение Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...>.

Не согласившись с вынесенным решением, считая его незаконным и необоснованным, вынесенным с нарушением норм материального и процессуального права, истец Лазаренко Л.И. подала апелляционную жалобу, где просит решение суда первой инстанции отменить полностью, принять по делу новое решение, которым удовлетворить исковые требования в полном объеме. Апеллянт указывает на то, что выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела. Вынесенное судом первой инстанции решение основано на судебном решении Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края по делу <№...>, между ООО «УК Достойная» и Государственной инспекцией труда Краснодарского края, где обжаловалось вынесенное постановление об административном правонарушении. Судом первой инстанции не учтено, что в данном процессе истец не участвовала, соответственно, суд первой инстанции основывал свои доводы на неотносимых доказательствах.

Письменных возражений по существу апелляционной жалобы не поступило.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив соответствие выводов суда имеющимся в материалах дела доказательствам и правильность применения судом норм материального и процессуального права при вынесении решения, суд апелляционной инстанции не находит оснований для отмены решения суда.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены обжалуемого истцом судебного решения в апелляционном порядке не установлено.

На основании ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе.

Из материалов дела усматривается, что решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от <Дата ...> по делу <№...> (<...>) признано незаконным и отменено Постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае о привлечении к административной ответственности ООО «УК Достойная» по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем).

Данное постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае было вынесено на основании жалобы Лазаренко Л.И., поданной в Государственную инспекцию труда Краснодарского края по факту нарушения ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации в части допущения к работе в ООО «УК Достойная» в качестве уборщицы жилого дома, расположенного по адресу: <Адрес...> не оформлении работодателем ООО

«УК Достойная» трудового договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В подтверждение обстоятельств, приложенных к жалобе Лазаренко Л.И. представлены график работы за <Дата ...> года за подписью администратора ООО «УК Достойная» Лымарь О.Б., подписи жильцов дома в листах об оценке качества работы Лазаренко Л.И. с <Дата ...> по <Дата ...> г.

Между тем, ООО «УК Достойная» было обжаловано указанное постановление в Прикубанский районный суд города Краснодара Краснодарского края дело <№...>.

Решением Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...> по делу <№...>, вступившим законную силу, требования ООО «УК Достойная» удовлетворены постановлением Государственной инспекции труда в Краснодарском крае о привлечении к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем) признано незаконным и отменено в связи с отсутствием события административного правонарушения.

Как указал суд в решении, документам и доказательствам дана надлежащая правовая оценка, наличие факта трудовых отношений не подтверждено собранными по делу доказательствами, доказательств работы Лазаренко Л.И. в ООО «УК Достойная», и доказательств нарушения трудового законодательства, представлено не было.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений? и иных непосредственно связанных с ними отношений? исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 ТК РФ относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Часть 1 статьи 15 ТК РФ определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за 1 плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинения 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.

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 (ч. 3 ст. 116 ТК РФ).

В силу 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года № 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.

Разрешая спор по существу и приходя к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований Лазаренко Л.И. об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции исходил из того, что между сторонами трудовой договор или иной гражданско-правовой договор о выполнении Лазаренко Л.И. трудовой функции в должности <...> многоквартирных домов не заключались, заявление о приеме Лазаренко Л.И. в ООО «УК Достойная» в указанный ею период не подавала, кадровых решений в отношении нее не принималось, трудовой договор с ней не заключался, приказов о приеме на работу и об увольнении не издавалось, в трудовую книжку записи о трудовой деятельности не вносились, заработная плата ей не выплачивалась. Какие-либо письменные доказательства, подтверждающие выполнение заявителем указанной трудовой функции, подчинение Лазаренко Л.И. правилам внутреннего распорядка организации, получение заработной платы, не представлены.

С указанными выводами суда первой инстанции судебная коллегия соглашается, поскольку признает их правильными.

Судебная коллегия также считает необходимым отметить, что вопреки доводам апелляционной жалобы, представленные Лазаренко Л.И. в материалы дела документы в обоснование правовой позиции, сами по себе, при отсутствии иных подтверждающих документов, не свидетельствуют о наличии трудовых отношений между сторонами и не подтверждают допуск Лазаренко Л.И. к работе с ведома или по поручению работодателя и фактического выполнения им трудовой функции.

Судебная коллегия находит решение суда об отказе в иске правильными, основанными на материалах дела и требованиях действующего законодательства.

Доводы апелляционной жалобы, равно как и само по себе несогласие с выраженными в решении выводами суда об удовлетворении заявленных требований, оценкой доказательств, основанием для отмены решения также не являются, так как не основаны на законе и направлены на переоценку доказательств. При этом, судебная коллегия отмечает, что суд оценивает относимость, допустимость и достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в совокупности.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия считает, что выводы судебного решения мотивированы со ссылкой на исследованные в судебном заседании доказательства и нормы материального права, регулирующие возникшие правоотношения. Судом первой инстанции также правильно применены нормы процессуального права, установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, в связи с чем, решение суда является законным и обоснованным, а потому оснований для его отмены, не имеется.

Доводы апелляционной жалобы сводятся к переоценке собранных по делу доказательств, которые оценены судом первой инстанции в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ.

Оснований для иной правовой оценки спорных правоотношений, указанных в апелляционной жалобе, судебная коллегия не находит, поскольку, таковая оценка основана на не подтвержденных доказательствами доводах истца.

В целом апелляционная жалоба не содержит фактов, которые бы имели юридическое значение для разрешения спора, ее доводы не опровергают выводов суда по существу спора, направлены на иное, неправильное толкование норм материального права и иную оценку обстоятельств, установленных и исследованных судом в соответствии с правилами статей 56, 67 ГПК РФ, в связи с чем признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными и не могут послужить основанием для отмены решения суда.

При рассмотрении дела судом созданы все необходимые условия для всестороннего и полного исследования доказательств по делу. Юридически значимые обстоятельства судом определены правильно.

Оснований для отмены решения, исходя из доводов жалоб, судебная коллегия не усматривает.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия,

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Решение Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от <Дата ...> оставить без изменения, апелляционную жалобу истца Лазаренко Л.И. – без удовлетворения.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в Четвертый кассационный суд общей юрисдикции (г. Краснодар ул. Морская 3) в срок, не превышающий трех месяцев со дня вступления в законную силу обжалуемого судебного постановления.

Мотивированное определение изготовлено 23 декабря 2022 года.

Председательствующий И.В. Гриценко

Судьи Н.В. Першина

Н.В. Дунюшкина

[версия для печати](#)

судебный акт опубликован 27.12.2022

