

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации  
30 мая 2019 года г. Ижевск

Октябрьский районный суд г. Ижевска в составе:  
судьи Шешукова Д.А.,

при секретаре Бальзиной А.Н.,

с участием истца – Трониной А.Е., представителя истца – Вахрушевой И.В., представителя ответчика – Арасланов С.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Трониной Е.А. к Обществу с ограниченной ответственностью Группа компаний «Проф-Комплект» об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности,

## у с т а н о в и л:

Тронина Е.А. (далее – истец) обратилась с иском в суд к ООО ГК «Проф-Комплект» (далее – ответчик) об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности, мотивируя свои требования следующим.

Истец работала в ООО ГК «Проф-Комплект» на основании договора возмездного оказания услуг от <дата>, предметом которого являлось оказание исполнителем по заданию заказчика услуг по работе с клиентами, прием заявок и выписка ТТН, а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Услуги оказываются по адресу: <адрес>. Срок действия договора с <дата> по <дата>. Фактически между сторонами сложились трудовые отношения, истец получала заработную плату за выполнение своих обязанностей, между сторонами заключен договор о материальной ответственности. На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 15,16 Трудового кодекса Российской Федерации, истец просила суд признать отношения, возникшие между истцом и ответчиком на основании договора о возмездном оказании услуг от <дата>, трудовыми, обязать ответчика внести в трудовую книжку истца запись о приеме на работу в ООО ГК «Проф-Комплект» с <дата>.

В судебном заседании истец на заявленных требованиях настаивала, просила суд их удовлетворить по основаниям, изложенным в иске, в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представила уточнение исковых требований, в котором просила суд признать отношения, возникшие между истцом и ответчиком на основании договора о возмездном оказании услуг от <дата>, трудовыми, обязать ответчика внести в трудовую книжку истца запись о приеме на работу в ООО ГК «Проф-Комплект» с <дата> в должности менеджера по продажам, а также запись об увольнении с <дата> по собственному желанию.

На вопросы суда истец пояснила следующее. В сентябре 2017 года она по объявлению о наличии вакансии в ООО «Проф-Комплект» она подошла в офис данной организации. При приеме на работу истец написала соответствующее заявление. Трудовые отношения между сторонами надлежащим образом оформлены не были, трудовую книжку истца работодатель не потребовал. По истечении нескольких дней с истцом подписан договор возмездного оказания услуг от <дата>, а также договор о материальной ответственности. Организация занимается поставкой комплектующих для пластиковых окон, имеет склад по адресу: <адрес>. В трудовые обязанности истца по должности менеджера по продажам входил отпуск товара покупателям, составление сопроводительных документов на товар. Рабочее место истца располагалось по адресу: <адрес>, на рабочем месте был стол и компьютер. Также по указанному адресу располагался склад. Рабочими днями были будни, рабочий день истца начинался в 08:30 час., оканчивался в 17:30 час. с часовым перерывом на обед по плавающему графику. Истец обедала у своей матери, которая проживает по адресу: <адрес>. До <дата> истец ежедневно ходила на работу согласно установленному рабочему времени. В связи с отказом работодателя в заключении трудового договора истец была вынуждена обратиться с жалобой в Государственную инспекцию по труду Пермского края, поскольку работодатель зарегистрирован в этом субъекте. в связи с подачей жалобы <дата> ее вызвала руководитель организации – Тресленко Н.И., которая пояснила, что трудовые отношения с ней прекращаются, попросила подписать уведомление об одностороннем отказе от исполнения договора, датированное <дата>. В указанную дату трудовые отношения с истцом были фактически прекращены. Заработную плату за время работы истец получала один раз <дата> в размере 11 000 руб.

Представитель истца в судебном заседании на заявленных требованиях настаивала, просила иск удовлетворить, суду дополнительно пояснила, что совокупностью представленных доказательств подтвержден факт трудовых отношений между сторонами в спорный период.

Представитель ответчика в судебном заседании с заявленными требованиями не согласилась, суду представила письменные возражения, доводы которых поддержала.

Допрошенный в судебном заседании супруг истца Тронин А.С. суду пояснил, что истец в сентябре 2017 года по объявлению нашла работу в ООО ГК «Проф-Комплект». Трудовые отношения между сторонами надлежащим образом оформлены не были, трудовую книжку истца работодатель не потребовал. Она там работала в сентябре и октябре 2018 года менеджером. Их семья в тот период проживала в <адрес> за городом, позже в <адрес> по ул. <адрес>. Свидетель каждый будний день в 07:00 час. довозил истца до квартиры ее матери по <адрес>, где она проводила какое-то время, а к 8:30 час. шла на работу, офис организации располагался по <адрес> рядом с торговым центром «Флагман». По вечерам свидетель забирал супругу от матери. В связи с отказом работодателя в заключении трудового договора истец была вынуждена обратиться с жалобой в Государственную инспекцию по труду <адрес>, из-за чего возник скандал, истца уволили в середине октября 2018 года.

Свидетель Фатхутдинов А.М. суду пояснил, что работает в сфере изготовления и установки пластиковых окон. С истцом он был ранее знаком, они вместе работали. Истца свидетель видел 2 или 3 раза осенью 2018 года, примерно в сентябре – октябре в будни в рабочее время, она работала по месту нахождения магазина «Проф-Комплект». Свидетель был там в связи с необходимостью приобретения комплектующих для пластиковых окон. Данный офис и склад располагались по <адрес> рядом с торговым центром «Флагман». По указанному адресу располагался склад и рабочее место истца, которая продавала товар. Рабочее место истца было обособлено от склада, на рабочем месте истца находился стол, компьютер. При отпуске товара истец выдавала также сопроводительные документы на товар от организации «Проф-Комплект».

Свидетель Кривов К.А. дал суду аналогичные свидетелю Фатхутдинову А.М. показания, пояснил, что также работает в сфере изготовления и установки пластиковых окон. С истцом он был ранее знаком, они вместе работали. Истца свидетель видел несколько раз в сентябре 2018 года. в будни в рабочее время, она работала по месту нахождения магазина «Проф-Комплект». Свидетель был там в связи с необходимостью приобретения комплектующих для пластиковых окон. Данный офис и склад располагались по <адрес> рядом с торговым центром «Флагман», адрес свидетель не помнит. По указанному адресу располагался склад и рабочее место истца, которая продавала товар. Рабочее место истца было обособлено от склада, на рабочем месте истца находился стол, компьютер. При отпуске товара истец выдавала также сопроводительные документы на товар, от какой именно организации свидетель не помнит.

Суд, выслушав истца, представителей сторон, свидетелей, исследовав материалы гражданского дела, приходит к следующему.

Согласно Определению Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть 1 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовые отношения как 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.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора (ч.1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ч. 3 ст. 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 представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии со 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. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части 1,3 ст. 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч.1 ст. 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ). 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 надделено 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.

В свою очередь согласно п.1 ст.779 Гражданского кодекса Российской Федерации по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Таким образом, признаками трудовых отношений являются:

- наличие соглашения между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;
- обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд);
- присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или закрепление за ним конкретной трудовой функции;
- фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;
- дата начала работ, их непрерывность.

В силу положений 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. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Определением от 17.12.2018 обязанность доказывания факта и признаков трудовых отношений судом возложена на истца.

В силу ст. 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов. Доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда.

Суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела (ст. 59 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами (ст. 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами (ч. 1 ст. 68 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч. 1-4 ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Также судом отмечается, что в силу ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несоблюдения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создает условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел.

Суд, проанализировав представленные доказательства на предмет относимости, допустимости, достоверности каждого доказательства в отдельности, а также достаточности и взаимную связь доказательств в их совокупности, приходит к следующему.

В судебном заседании установлено и подтверждается представленными суду письменными доказательствами что <дата> между сторонами спора заключен договор возмездного оказания услуг, предметом которого являлось оказание исполнителем по заданию заказчика услуг по работе с клиентами, прием заказов и выписка ТТН, по адресу: <адрес>, сроком с <дата> по <дата>, а заказчик обязуется оплатить данные услуги (п.п. 1.1, 1.2, 2.1, 2.2 договора).

Цена оказания услуг определяется в размере 15 000 руб. в месяц, которые оплачиваются 10 и 25 числа каждого месяца на основании акта об оказании услуг (п.п. 5.1, 5.3 договора)

Также между сторонами спора заключен договор о полной индивидуальной ответственности без номера и даты, в котором стороны поименованы как «работник» и «работодатель».

Указанные доказательства принимаются судом в качестве относимых и допустимых доказательств и оцениваются в совокупности с пояснениями истца, а также показаниями не заинтересованных в исходе дела свидетелей.

Проанализировав данные доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании суд приходит к выводу о доказанности факта наличия трудовых отношений между сторонами в спорный период, т.е. с <дата> по <дата>.

Представленными суду доказательствами достоверно установлено наличие соглашения между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Заключенный договор возмездного оказания услуг, по мнению суда, является соглашением о выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции.

Также пояснениями истца, показаниями свидетеля нашли свое подтверждение в судебном заседании факты подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка (работнику установлен режим рабочего времени) при обеспечении работодателем условий труда (истцу предоставлено рабочее место) и возмездный характер труда, фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, непрерывность осуществления трудовой функции.

Нарушение работодателем положений трудового законодательства, предписывающих оформлять трудовые отношения в письменной форме, не может служить основанием для отказа в защите прав работника, в том числе путем доказывания обстоятельств осуществления трудовой деятельности иными доказательствами.

Косвенным образом о доказанности факта трудовых правоотношений также свидетельствует детализация соединений по абонентскому номеру мобильного телефона истца, согласно которой в спорный период в рабочее время соединения осуществлялись с базовой станцией по адресу: <адрес>, расположенной в непосредственной близости с местом работы истца.

Доводы возражений ответчика опровергаются представленными по делу доказательствами, в связи с чем отклоняются судом.

Как уже было приведено выше судом заключенный договор возмездного оказания услуг не принят в качестве доказательства наличия между сторонами гражданско-правовых отношений, в связи с чем при доказанности факта трудовых отношений в спорный период между сторонами не имеет юридического значения подписание истцом уведомления об одностороннем отказе от исполнения договора, датированного <дата>

Доводы возражений о неосуществлении ответчиком деятельности в спорный период в г. Ижевска доказательно не подтверждены и также опровергаются представленными письменными доказательствами.

Поскольку штатное расписание утверждается самим работодателем, доводы ответчика об отсутствии ставки «менеджер» также не принимаются судом.

Таким образом, в судебном заседании нашло свое подтверждение осуществление истцом трудовых обязанностей по должности менеджера по продажам в период с <дата> по <дата>, исковые требования в данной части подлежат удовлетворению.

В силу 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.

С учётом установленного в судебном заседании факта трудовых отношений между сторонами спора, а также неисполнения работодателем обязанности по надлежащему ведению трудовой книжки истца, требования истца о возложении соответствующей обязанности по внесению записей в трудовую книжку истца также подлежат удовлетворению.

Поскольку требования судом удовлетворены, а истец в силу положений Налогового кодекса Российской Федерации освобождена от уплаты госпошлины, в соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд считает необходимым взыскать с ответчика в доход местного бюджета госпошлину, на

основании ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, исходя из размера удовлетворенного требования, что составляет 600 руб. (2 неимущественных требования )

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд  
р е ш и л:

исковые требования Трониной Е.А. к Обществу с ограниченной ответственностью Группа компаний «Проф-Комплект» об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности удовлетворить.

Установить факт трудовых отношений между Трониной Е.А. и Обществом с ограниченной ответственностью Группа компаний «Проф-Комплект» в период с <дата> по <дата>.

Обязать Общество ограниченной ответственностью «Группа компаний «Проф-Комплект» внести в трудовую книжку Трониной Е.А. запись о приеме на работу с <дата> по должности менеджер по продажам, а также запись об увольнении <дата> по инициативе работника (п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации)

Взыскать с Общества ограниченной ответственностью «Группа компаний «Проф-Комплект» в пользу бюджета муниципального образования «Город Ижевск» сумму государственной пошлины в размере 600 руб.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Удмуртской Республики в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Октябрьский районный суд г. Ижевска.

В окончательной форме решение изготовлено 30.05.2019.

Судья Д.А. Шешуков