

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

03 июня 2019 года.

г. Воронеж  
Железнодорожный районный суд г. Воронежа в составе:  
председательствующего судьи Исаковой Н.М.,  
при секретаре Поддубной Н.И.,  
с участием истца Попова И.Ю.,  
представителя истца по ордеру от 13.05.2019 года № 8126 адвоката Данилова С.В.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Попова И.Ю. к обществу с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_» об установлении факта нахождения в трудовых отношениях, обязанности внести записи в трудовую книжку,

УСТАНОВИЛ:

Истец Попов И.Ю. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_» об установлении факта нахождения его в трудовых отношениях с ответчиком по делу в период с 04.05.2017 года по 27.07.2018 года, а также обязанности ответчика внести записи в его трудовую книжку о принятии 04.05.2017 года в ООО «\_\_\_\_\_» на работу на должность кладовщика и увольнении 27.07.2018 года по инициативе работника.

Заявленные требования истец мотивировал тем, что 04.05.2017 года он был принят на работу в ООО «\_\_\_\_\_» на должность кладовщика, где он работал до 27.07.2018 года. В период трудовой деятельности работодателем записей в его трудовую книжку не вносилось, второй экземпляр трудового договора ему на руки не выдавали. При приеме на работу ему была обещана заработная плата в размере 25000 рублей, однако, фактически она была значительно меньше, а именно 12000 - 13000 рублей.

Поскольку после отработки 27.07.2018 года последнего дня своей трудовой деятельности записей в трудовую книжку о принятии и увольнении работодателем так и не было внесено, указанные обстоятельства послужили основанием для обращения в суд с данным иском.

В судебном заседании истец Попов И.Ю. и представитель истца по ордеру (л.д. 88) адвокат Данилов С.В. заявленные исковые требования поддержали и просили их удовлетворить в полном объеме.

При этом истец Попов И.Ю. суду пояснил, что на работу его принимал управляющий ООО «\_\_\_\_\_» ФИО 1 Руководство организации, в которой он работал, территориально находилось в <адрес>. При принятии на работу на должность кладовщика ему дали подписать один экземпляр трудового договора, а второй экземпляр ему не выдавали по неизвестным причинам, ничем не мотивировав данное решение.

В двадцатых числах июля 2018 года управляющий ООО «\_\_\_\_\_» ФИО 1 уволился.

Пришедший на место Тереза П.П. новый управляющий по имени Сергей, фамилию которого он не помнит, приехал из <адрес>. Генеральным директором являлся ФИО1

Трудовую книжку при приеме на работу у него не требовали и соответствующих записей ни о принятии, ни об увольнении в нее не вносили.

Также истец пояснил, что предприятие, на котором он работал, находится по адресу: <адрес>, на территории бывшего зверосовхоза, где располагаются холодильные установки. В этих холодильных установках хранилась замороженная продукция: мороженное, различные полуфабрикаты, рыба, колбасы, консервы. Его деятельность была связана с набором продукции, согласно выдаваемых ему накладных, которую он затем передавал также по накладным водителям, а те, в свою очередь, развозили продукцию по торговым точкам, располагающимся по многим районам Воронежской области.

Иногда его работу контролировал его непосредственный руководитель ФИО2, старший кладовщик, который пересчитывал товар, контролировал ее передачу водителям, принимал «пересортицу» товара после его доставки по торговым точкам. ФИО2 был трудоустроен официально, но после увольнения ФИО3 он также уволился.

В части заработной платы суду пояснил, что согласно условиям трудового договора официальная заработная плата составляла 12000 рублей, но устно ему обещали выплачивать 25000 рублей. Размер фактически получаемой заработной платы был ниже, чем устно обещали, максимально 20000 рублей, однако, после проведения инвентаризаций всю недостачу товара стали разбрасывать на всех сотрудников и его ежемесячная заработная плата с каждым разом становилась все меньше и доходила до 15000 -18000 рублей.

Заработную плату выдавали один раз в месяц, числа пятнадцатого.

На протяжении периода работы его график неоднократно менялся. Так, вначале он работал смену через три, затем стал работать ежедневно, выходных практически не было. Иногда работал с 15 часов до 9 утра следующего дня, так как объемы товара были большие, укомплектовывал по 17-20 машин за смену.

В разные смены он работал с разными наборщиками, которые работали неофициально, при этом коллектив был достаточно большой.

В ООО «Умка» работали, в том числе, бригада женщин, которые впоследствии уволились, также работали ребята из Республики Украина. Водители, которые развозили товары, очень часто менялись.

Ответчик ООО «\_\_\_\_\_» в судебное заседание своего представителя не направил, о дате, времени и месте слушания дела извещен надлежащим образом, что подтверждается почтовым уведомлением (л.д. 138), просил о рассмотрении дела в отсутствие представителя, направив в адрес суда соответствующее заявление (л.д. 86). Ранее по ходу рассмотрения дела представлял письменный отзыв на иск, в котором просил отказать в иске в полном объеме по мотиву отсутствия письменных доказательств наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком (л.д. 84-85).

При таких обстоятельствах, с учетом положений ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд полагает возможным рассматривать дело в отсутствие представителя ответчика.

Заслушав истца и его представителя, допросив свидетелей, изучив материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

Как следует из пояснений истца и сути заявленных требований, Попов И.Ю., несмотря на отсутствие документального подтверждения оформления трудовых отношений между ним и ООО «\_\_\_\_\_», с ведома работодателя и в его интересах допущенный к фактическому выполнению трудовых обязанностей, просил в судебном порядке установить факт трудовых отношений.

Проанализировав все имеющиеся в деле доказательства, суд приходит к выводу о том, что доводы истца являются убедительными и заслуживающими внимания.

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 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В силу части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим 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 (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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, 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 части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным 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.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй 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.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом,

фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть первая статьи 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 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 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключенного в письменной форме трудового договора, 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 при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы - устранение неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, 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.

Следовательно, при рассмотрении дела следует исходить не только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, 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, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

В ходе рассмотрения дела факт допуска ответчиком по делу истца к выполнению обусловленных договором должностных обязанностей и возмездность труда суд считает установленным, исходя из следующего.

Так, истец Попов И.Ю. подробно описал место расположения организации, в которой он трудился в указанный в иске период, в деталях описал свое рабочее место, перечислил свои функциональные обязанности, описал режим трудового дня, указал фамилию руководителя, принявшего его на работу, а также фамилию непосредственного руководителя, описывал трудовые обязанности сотрудников, с которыми он совместно трудился.

Пояснения истца в силу положений ст. 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, являющиеся доказательствами по делу, полностью согласуются с показаниями свидетелей ФИО4 и ФИО5, которые поясняли, что в разные периоды являлись работниками ООО «\_\_\_\_\_», где познакомились с истцом, с которым совместно трудились.

Так, свидетель ФИО4 суду показал, что в период с 01.05.2018 года по 12.08.2018 года он трудился в ООО «\_\_\_\_\_» в должности водителя-экспедитора. При приеме на работу он также как и Попов И.Ю. (истец по делу) подписывал трудовой договор в одном экземпляре, который хранится у работодателя, а второй экземпляр ему обещали выдать, но до его увольнения этого фактически сделано не было. Устно заработную плату обещали в размере 40000 рублей, но фактически она составляла от 22000 рублей до 30000 рублей.

Когда его смена совпадала со сменой, в которой работал Попов И.Ю., тот набирал ему продукцию по накладной в большом объеме, по несколько поддонов, и передавал ему для поставки в торговые точки, расположенные по всей Воронежской области, а когда происходила «пересортица» товара, то эту продукцию он возвращал Попову И.Ю. по месту расположения холодильных установок.

Данный свидетель подтвердил, что в период его трудовой деятельности, как и в период трудовой деятельности истца, управляющим ООО «\_\_\_\_\_» являлся ФИО3, а старшим кладовщиком - Алексей, мужчина плотного телосложения, которому Попов И.Ю. подчинялся. При этом указал, что уволился Попов И.Ю. раньше, чем он сам.

Свидетель ФИО5 суду пояснял, что работал в ООО «\_\_\_\_\_» кладовщиком, фактически - наборщиком продукции. Устроиться на работу в ООО «Умка» ему предложил Попов И.Ю., который туда устроился ранее, а близость расположения места работы от места его жительства его устраивала. Официально на работу его не оформляли.

Подтвердил, что неоднократно работал в одну смену с Поповым И.Ю., подробно описал его трудовые обязанности, не отличавшиеся от его трудовых обязанностей. Указывал, что ранее офис, в котором выдавали накладные на товар, располагался на <адрес>, куда они совместно с Поповым И.Ю. неоднократно приезжали за документами. Позже офис перевели на территорию бывшего зверосовхоза, то есть по месту их работы.

Данный свидетель также указал, что генеральным директором в тот период являлся ФИО1, а управляющим – ФИО3, после увольнения которого на эту должность приняли Сергея из <адрес>.

Кроме того, данный свидетель указал, что Попов И.Ю. по указанию ФИО3 отработывал две недели перед увольнением и уволился 27.07.2018 года. Сам же он работал в ООО «\_\_\_\_\_» до марта 2019 года.

Оснований не доверять показаниям данных свидетелей, предупреждённых об уголовной ответственности по ст.ст. 307, 308 Уголовного кодекса Российской Федерации, у суда не имеется, они достаточно подробны и аргументированы, не противоречат ни показаниям самого истца, ни материалам уголовного дела № ..... (л.д. 93-133), в рамках которого истец по настоящему гражданскому делу Попов И.Ю. признан потерпевшим (л.д. 134-136).

В соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями п. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации и ст. ст. 12, 35 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.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности, стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или несовершения процессуальных действий.

Как ранее судом уже указывалось, ответчик надлежащим образом и заблаговременно был извещен о дате и времени судебного разбирательства, следовательно, его право на реализацию возможностей по представлению доказательств в равных условиях нарушено не было. Вместе с тем, в нарушение вышеприведенных норм права, каких-либо доказательств, отвечающих критериям относимости и допустимости (статьи 59, 60 Гражданского процессуального кодекса РФ), с достоверностью опровергающих приведенные в обоснование исковых требований доводы, им суду представлено не было.

В силу ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает имеющиеся доказательства (на предмет относимости, допустимости, достоверности каждого доказательства, а также достаточности и взаимной связи доказательств в их совокупности) по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном их исследовании.

В соответствии с требованиями ст. 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

Совокупность имеющихся в деле допустимых и относимых доказательств, которые взаимно дополняют друг друга, позволяет суду сделать вывод о том, что со стороны ответчика по делу ООО «\_\_\_\_\_» имеются нарушения трудового законодательства в части надлежащего оформления отношений с работником Поповым И.Ю., фактически допущенным к работе, а исковые требования Попова И.Ю. об установлении факта трудовых отношений между ООО «\_\_\_\_\_» и Поповым И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, в период с 04.05.2017 года по 27.07.2018 года, являются законными и подлежащими удовлетворению.

Соответственно, требования истца об обязанности ООО «\_\_\_\_\_» издать соответствующие приказы о принятии 04.05.2017 года Попова И.Ю. в ООО «\_\_\_\_\_» на должность кладовщика, его увольнении 27.07.2018 года по инициативе работника, а также обязанности ответчика внести соответствующие записи в трудовую книжку истца о его принятии 04.05.2017 года в ООО «\_\_\_\_\_» на должность кладовщика и его увольнении 27.07.2018 года на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации также подлежат удовлетворению.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 56, 167, 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Попова И.Ю. удовлетворить.  
Установить факт трудовых отношений между ООО «\_\_\_\_\_» и Поповым И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, в период с 04.05.2017 года по 27.07.2018 года.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» издать приказ о принятии 04.05.2017 года Попова И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, в ООО «\_\_\_\_\_» на должность кладовщика.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» издать приказ о расторжении 27.07.2018 года трудового договора с Поповым И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» внести запись в трудовую книжку Попова И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, о принятии его ДД.ММ.ГГГГ на должность кладовщика.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» внести запись в трудовую книжку Попова И.Ю., ДД.ММ.ГГГГ года рождения, о расторжении с ним ДД.ММ.ГГГГ трудового договора на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение может быть обжаловано в Воронежский областной суд через районный суд в течение месяца с даты изготовления мотивированного решения.

Председательствующий:

Исакова Н.М.

Мотивированное решение изготовлено 10 июня 2019 года.