

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Воронеж  
года.

19 июня 2019

Железнодорожный районный суд г. Воронежа в составе:  
председательствующего судьи Золотых Е.Н.,  
при секретаре Елчиной Т.В.,  
с участием истца Хейликова А.В.,  
представителя истца по ордеру от 04.06.2019 года № 8153 адвоката Данилова С.В.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску  
Хейликова А.В. к обществу с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_» об  
установлении факта нахождения в трудовых отношениях, обязанности внести записи в трудовую  
книжку,

## УСТАНОВИЛ:

Истец Хейликов А.В. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Умка» об установлении факта нахождения его в трудовых отношениях с ответчиком по делу в период с 30.04.2018 года по 25.08.2018 года, а также обязанности ответчика внести записи в его трудовую книжку о принятии 30.04.2018 года в ООО «\_\_\_\_\_» на работу на должность водителя-экспедитора и увольнении 25.08.2018 года по инициативе работника.

Заявленные требования истец мотивировал тем, что 30.04.2018 года он был принят на работу в ООО «\_\_\_\_\_» на должность водителя-экспедитора для доставки продукции в торговые точки, где он работал до 25.08.2018 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 40000 рублей, однако, фактически она была значительно меньше, а именно за май 2018г. он получил 22000 рублей, за июнь 2018г. 10000 рублей, за июль заработная плата не поступила и он взял авансом 10000 рублей, а за август заработная плата составила лишь 6000 рублей. Когда он получал денежные средства, то расписывался в бухгалтерии в таблице. Денежные средства выдавала девушка по имени Катя, какую именно она занимает должность, ему не известно.

Поскольку после отработки последнего дня своей трудовой деятельности 25.08.2018 года 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 Хейликов А.В. и представитель истца по ордеру (л.д. 86) адвокат Данилов С.В. заявленные исковые требования поддержали и просили их удовлетворить в полном объеме.

При этом истец Хейликов А.В. суду пояснил, что с апреля 2018 года по август 2018 года он работал на предприятие ООО «\_\_\_\_\_» в качестве водителя – экспедитора. Сама база располагалась <адрес> Начальником базы был ФИО Автомобили были служебные. С ним заключили трудовой договор, он был составлен в одном экземпляре. Трудовую книжку он не оформлял. ФИО осуществлял полномочия директора и распоряжался финансовыми средствами.

У него был график работы 6/1, иногда 5/2. В среднем зарплату обещали 40000 рублей, но по факту выдавали по 13 000 руб., 12 000 руб., 8000 руб. Он занимался развозом мороженой продукции. ФИО1 фамилию его не помнит, выдавал работникам денежные средства и накладные. При приезде на базу он сдавал накладные и путевые листы с денежными средствами первоначально ФИО., а после ФИО1 и в бухгалтерию. При увольнении

ему выдали 6000 руб., а когда спросил, почему мало, ему пояснили, что удержали за штрафы, недостачу, после чего он подписал документы и ушел.

Ответчик ООО «\_\_\_\_\_» в судебное заседание своего представителя не направил, о дате, времени и месте слушания дела извещен надлежащим образом, просил о рассмотрении дела в отсутствие представителя, направив в адрес суда соответствующее заявление (л.д. 82). 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.80-81).

Согласно Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 "О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" бремя доказывания факта направления (осуществления) сообщения и его доставки адресату лежит на лице, направившем сообщение.

Юридически значимое сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним (пункт 1 статьи 165.1 ГК РФ). Например, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем, она была возвращена по истечении срока хранения.

Риск неполучения поступившей корреспонденции несет адресат. Если в юридически значимом сообщении содержится информация об односторонней сделке, то при невручении сообщения по обстоятельствам, зависящим от адресата, считается, что содержание сообщения было им воспринято, и сделка повлекла соответствующие последствия (например, договор считается расторгнутым вследствие одностороннего отказа от его исполнения).

Судебная корреспонденция не была получена ответчиком и вернулась с истечением срока хранения.

Данные обстоятельства свидетельствуют о том, что ответчик за получением почтовой корреспонденции в отделение связи не являлся. При этом доказательств, свидетельствующих об уважительности причин, по которым он не мог явиться за получением судебных извещений, суду не представил.

Часть 2 ст. 117 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации устанавливает, что адресат, отказавшийся принять судебную повестку или иное судебное извещение, считается извещенным о времени и месте судебного разбирательства или совершения отдельного процессуального действия.

Неявка лица, извещенного в установленном порядке о времени и месте рассмотрения дела, является его волеизъявлением, свидетельствующим об отказе от реализации своего права на непосредственное участие в судебном разбирательстве дела и иных процессуальных прав, поэтому не является препятствием для рассмотрения судом дела по существу (ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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, Хейликов А.В., 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 Хейликов А.В. описал место расположения организации, в которой он трудился в указанный в иске период, перечислил свои функциональные обязанности, описал режим трудового дня, указал фамилию руководителя, принявшего его на работу, а также имя непосредственного руководителя.

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

Так, свидетель ФИО2 суду показал, что он знаком с Хейликовым А.В., они работали вместе в ООО «\_\_\_\_\_», Хейликов А.В. работал водителем. Сам он устроился в ООО «\_\_\_\_\_» в апреле 2018 года и проработал до августа 2018 года. Хейликов А.В. его стажировал. На работу принимал ФИО которому при приеме на работу он передал свою

трудовую книжку. После увольнения ФИО документы были утеряны. На предприятии работало примерно пятнадцать человек. От ФИОЗ начальника складов принимали транспортные накладные, потом сдавали путевые листы, деньги и другие бумаги. Автомобили были служебные.

Свидетель ФИО4 суду пояснял, что знаком с Хейликовым А.В. Они вместе работали в ООО «\_\_\_\_\_». Хейликов А.В. работал водителем экспедитором. Он работал в должности кладовщика наборщика с 04.05.2017 года по 07.07.2018 года, показывал Хейликову А.В. товар. Истец устроился на работу весной 2018 года. Руководителем базы был ФИО Груз им составлялся по товарным накладным, выписанным в конторе. При приеме на работу обещали зарплату по 25 000 руб., фактически платили по 12000 – 13000 рублей. Зарплату выдавали в конверте, расписывались за нее в ведомости. Он работал по трудовому договору, запись о приеме на работу в трудовую книжку не делалась. В настоящее время он тоже обратился в суд с исковым заявлением к ООО «\_\_\_\_\_».

Оснований не доверять показаниям данных свидетелей, предупрежденных 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 № 11802200002110076, в рамках которого истец по настоящему гражданскому делу Хейликов А.В. признан потерпевшим (л.д. 5-10).

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 Хейликовым А.В. фактически

допущенным к работе, а исковые требования Хейликова А.В. об установлении факта трудовых отношений между ООО «\_\_\_\_\_» и Хейликовым Александром Викторовичем, \_\_\_\_\_ года рождения, в период с 30.04.2018 года по 25.08.2018 года, являются законными и подлежащими удовлетворению.

Соответственно, требования истца об обязанности ООО «\_\_\_\_\_» издать соответствующие приказы о принятии 30.04.2018 года Хейликова А.В. в ООО «\_\_\_\_\_» на должность водителя-экспедитора, его увольнении 25.08.2018 года по инициативе работника, а также обязанности ответчика внести соответствующие записи в трудовую книжку истца о его принятии 30.04.2018 года в ООО «\_\_\_\_\_» на должность водителя-экспедитора и его увольнении 25.08.2018 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 Хейликова А.В. удовлетворить.

Установить факт трудовых отношений между ООО «\_\_\_\_\_» и Хейликовым А.В., \_\_\_\_\_ года рождения, в период с 30.04.2018 года по 25.08.2018 года.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» издать приказ о принятии 30.04.2018 года Хейликова А.В., \_\_\_\_\_ года рождения, в ООО «\_\_\_\_\_» на должность водителя-экспедитора.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» издать приказ о расторжении 25.08.2018 года трудового договора с Хейликовым А.В., \_\_\_\_\_ года рождения, на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» внести запись в трудовую книжку Хейликова А.В., \_\_\_\_\_ года рождения, о принятии его 30.04.2018 года на должность водителя-экспедитора.

Обязать ООО «\_\_\_\_\_» внести запись в трудовую книжку Хейликова А.В., \_\_\_\_\_ года рождения, о расторжении с ним 25.08.2018 года 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 Золотых Е.Н.

решение в окончательной форме изготовлено 20 июня 2019 года.