

Новости

+ Справочная информация

Пресс-секретарь

+ Сервисы

**ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ**

> [Защита интеллектуальных прав](#)

> [Присяжные заседатели](#)

> [Взаимодействие со СМИ](#)

> [Верховный Суд Российской Федерации](#)

> [Конституционный Суд Российской Федерации](#)

> [Европейский Суд по правам человека](#)

> [Портал мировых судей города Москвы](#)

> [ГАС «Правосудие»](#)

СООБЩИТЬ О  
ТЕХНИЧЕСКОЙ  
ПРОБЛЕМЕ



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ  
КОРРУПЦИИ



## ИНФОРМАЦИЯ ПО ДЕЛУ № 02-2459/2018

Номер дела	02-2459/2018
Стороны	<b>Истец:</b> Ермолаева Т.Л., Ларин Д.В., Цыганков Д.И., Охотников А.А., Ледовской А.В., Смирнов А.В. <b>Ответчик:</b> ООО "Агрономоф"
Дата регистрации	13.03.2018
Дата окончания	03.07.2018
Дата вступления решения в силу	14.08.2018
Судья	Суслов Д.С.
Категория дела	45 - Трудовые споры о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты)
Номер первичного документа	<a href="#">М-10163/2017</a>
Текущее состояние	Отказано в удовлетворении, 03.07.2018

Движение дела

Судебные заседания

Судебные акты

Дата публикации	Вид документа	Текст документа
25.12.2017	Исковое заявление	
13.03.2018	Определение о подготовке дела к судебному разбирательству	
19.04.2018	Определение о назначении дела к судебному разбирательству	
03.07.2018	Решение	<a href="#">02-2459/2018 - Решение</a>
12.07.2018	Мотивированное решение	

< [Вернуться к списку](#)

[Подписаться на обновления](#)

**РЕШЕНИЕ  
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

адрес

дата

Симоновский районный суд адрес в составе председательствующего судьи фио, при секретаре фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2459/2018 по иску фио, фио, фио, фио, фио, фио Татьян Леонидовны к наименование организации об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

фио, фио, фио, фио, фио, фио обратились в суд с иском к наименование организации в котором просили:

1. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио записи о приеме на работу с дата на должность агронома и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма;

2. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио записи о приеме на работу с дата на должность директора производства и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма;

3. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио записи о приеме на работу с дата на должность инженера-конструктора и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма;

4. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио записи о приеме на работу с дата на должность менеджера и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма;

5. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио записи о приеме на работу с дата на должность АХО/Разнорабочий и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма;

6. Установить факт трудовых отношений между фио и наименование организации в период с дата по дата; обязать наименование организации внести в трудовую книжку фио

записи о приеме на работу с дата на должность менеджера проекта и об увольнении с работы по собственному желанию с дата; взыскать с наименование организации в пользу фио неполученную заработную плату за период с дата по дата в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма

В обоснование своих требований истцы указали на то, что они являлись работниками наименование организации. Трудовой договор в письменной форме между сторонами не заключался. Истцы с ведома и по поручению ответчика были допущены к работе и надлежащим образом исполняли свои трудовые функции. Однако заработная плата им не выплачивалась.

Истец фио в судебное заседание явился, исковые требования поддержал.

Истцы фио, фио, фио, фио, фио в судебное заседание не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, исковые требования не признал, пояснил, что ответчик в трудовых отношениях с истцами не состоит и никогда не состоял, трудовые договоры между сторонами не заключались, трудовые отношения в установленном порядке не оформлялись, приказы о приеме на работу не издавались.

Суд, руководствуясь ст. 167 ГПК РФ, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Суд, выслушав участников процесса, исследовав письменные материалы дела, считает исковые требования подлежащими отклонению по следующим основаниям.

Часть первая ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим 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.

Согласно положениям ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В соответствии с положениями ст. ст. 21, 22 ТК РФ, в числе прочего, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, и обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; а работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами, и обязан предоставлять

работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 56 ТК РФ трудовым договором является 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 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета; документ об образовании и квалификации. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

Из искового заявления и пояснений истцов следует, что ф.и.о. с дата по дата работал в наименование организации в должности агронома.

ф.и.о. с дата по дата работал в наименование организации в должности директора производства.

ф.и.о. с дата по дата работал в наименование организации в должности инженера-конструктора.

ф.и.о. с дата по дата работал в наименование организации в должности менеджера.

ф.и.о. с дата по дата работал в наименование организации в должности АХО/Разнорабочий.

ф.и.о. с дата по дата работала в наименование организации в должности менеджера проекта.

Трудовой договор в письменной форме между сторонами не заключался.

Истцы с ведома и по поручению ответчика были допущены к работе и надлежащим образом исполняли свои трудовые функции. Однако заработная плата им не выплачивалась.

Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон (ч. 1 ст. 12 ГПК РФ).

Частью 1 ст. 56 ГПК РФ предусмотрено, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Между тем, истцами достоверных и достаточных доказательств, подтверждающих выполнение ими работы у ответчика на указанных должностях, суду не представлено, равно как не представлено доказательств подтверждающих трудовые отношения между сторонами. Трудовые договоры между сторонами не заключались, трудовые отношения в установленном порядке не оформлялись, приказы о приеме на работу не издавались.

Представленные истцами копии доверенностей, копия авиабилета, копии пропусков, интернет-переписка, не свидетельствуют о фактическом допуске истцов к выполнению трудовой функции по определенной должности на постоянной основе в течение полного рабочего дня.

При таких обстоятельствах, суд, оценив собранные по делу доказательства, принимая во внимание, что за время работы истцы с заявлением о приеме на работу не обращались, кадровых решений в отношении истцов не принималось, приходит к выводу об отсутствии законных оснований для установления факта наличия между сторонами трудовых правоотношений и, как следствие, для удовлетворения исковых требований.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

#### **РЕШИЛ:**

В удовлетворении исковых требований фио, фио, фио, фио, фио, фио Татьян Леонидовны к наименованию организации об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда – отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через Симоновский районный суд адрес.

**фио**

**Суслов**