



СУДЫ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ  
Гагаринский районный суд

ПОИСК ПО  
СУДЕБНЫМ ДЕЛАМ

СУДЕБНЫЕ  
ЗАСЕДАНИЯ

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ  
ПОДСУДНОСТЬ

КАЛЬКУЛЯТОР  
ГОСПОШЛИНЫ

ЛИЧНЫЙ  
КАБИНЕТ

- + О суде
- 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



[Главная](#) > [Гагаринский районный суд](#) > [Сервисы](#) > [Информация по судебным делам](#) > [Информация по гражданским делам первой инстанции](#)  
> [Информация по делу № 02-0266/2019](#)

**ИНФОРМАЦИЯ ПО ДЕЛУ № 02-0266/2019**

Уникальный идентификатор дела	77R50004-01-2018-005126-76
Номер дела	02-0266/2019
Стороны	<b>Истец:</b> Рачкова М.А., Гасанов С.Э. <b>Ответчик:</b> ООО "Мьюз Медиа", ООО "Мьюз Медиа" в лице генерального директора Черниченко Александра Евгеньевича
Дата регистрации	13.06.2018
Дата рассмотрения дела в первой инстанции	18.01.2019
Дата вступления решения в силу	26.02.2019
Судья	Денисова М.С.
Категория дела	65 - Иные, возникающие из трудовых правоотношений
Номер первичного документа	<a href="#">М 2681/2018</a>
Текущее состояние	Отказано в удовлетворении, 18.01.2019

Движение дела

Судебные заседания

Судебные акты

Дата документа	Вид документа	Текст документа
06.06.2018	Исковое заявление	
13.06.2018	Определение о подготовке дела к судебному разбирательству	
09.07.2018	Определение о назначении дела к судебному разбирательству	
03.08.2018	Определение об объединении дел в одно производство	
18.01.2019	Решение	
23.01.2019	Мотивированное решение	<a href="#">02-0266/2019 - Мотивированное решение</a>

[← Вернуться к списку](#)

[Подписаться на обновления](#)



**РЕШЕНИЕ****Именем Российской Федерации**

18 января 2019 года Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Денисовой М.С., при секретаре Агаджанове А.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-266/2019 по иску Гсанова СЭ, Рачковой МА к ООО «Мьюз Медиа» об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда

**УСТАНОВИЛ:**

Истец Гасанов С.Э. обратился в суд с иском к ответчику ООО «Мьюз Медиа» и просит установить факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в период с 01 октября 2016 года по 28 февраля 2018 года, обязать генерального директора ООО «Мьюз Медиа» внести в трудовую книжку истца записи о приеме на работу и об увольнении с работы по собственному желанию с 01 марта 2018 года, взыскать неполученную заработную плату в размере 81235 руб., взыскать компенсацию морального вреда в размере 80000 руб., мотивируя свои требования тем, что истец работал в ООО «Мьюз Медиа» с 01 октября 2016 года в должности менеджера по развитию по бренду NOW FOODS (Нау Фудс). Трудовые отношения при трудоустройстве оформлены не были, трудовой договор не выдавался. На основании устной договоренности истец приступил к исполнению трудовых обязанностей 01 октября 2016 года, он работал по пятидневной рабочей неделе, режим рабочего времени был определен с 10-00 до 19-00. Размер заработной платы установили – 60000 руб. Истец осуществлял выезды в аптечные учреждения по заданию руководителя, осуществлял работу в офисе по составлению ассортиментных матриц по продукции, разрабатывал презентации и печатные материалы по продукции компании, вел деловую переписку с использованием корпоративной почты, общался с клиентами по бренду NOW FOODS (Нау Фудс). Трудовые отношения с ответчиком подтверждаются наличием у истца: пропуска и ключей от офиса компании, визитных карточек, корпоративной почты, документов компании в электронном виде, деловой переписки с клиентами компании, переписки и отчетности с руководством компании. 01 марта 2018 года истца уволили из компании, с приказом не ознакомили, в трудовой книжке записи о приеме на работу и об увольнении не зафиксировали, расчет за отработанное время не произвели. Незаконными действиями ответчик причинил истцу моральный вред, который он оценивает в размере 80000 руб.

Истец Рачкова М.А. обратилась в суд с иском к ответчику ООО «Мьюз Медиа» и просит установить факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в период с 01 сентября 2017 года по 01 марта 2018 года, обязать генерального директора ООО «Мьюз Медиа» внести в трудовую книжку истца записи о приеме на работу и об увольнении с работы по собственному желанию с 01 марта 2018 года, взыскать неполученную заработную плату в размере 41197 руб., взыскать компенсацию морального вреда в размере 70000 руб., мотивируя свои требования тем, что истец работала в ООО «Мьюз Медиа» с 01 сентября 2017 года в должности специалиста по развитию по бренду xxx. Трудовые отношения при трудоустройстве оформлены не были, трудовой договор не выдавался. На основании устной договоренности истец приступила к исполнению трудовых обязанностей 01 сентября 2017 года, она работала по пятидневной рабочей неделе, режим рабочего времени был определен с 09-00 до 18-00. Размер заработной платы установили – 70000 руб. Истец осуществляла выезды в аптечные учреждения по заданию руководителя, осуществляла работу в офисе по составлению ассортиментных матриц по продукции, разрабатывал презентации и печатные материалы по продукции компании, вел деловую переписку с использованием корпоративной почты, общался с клиентами по бренду xxx. Трудовые отношения с ответчиком подтверждаются наличием у истца: пропуска и ключей от офиса компании, визитных карточек, корпоративной почты, документов компании в электронном виде, деловой переписки с клиентами компании, переписки и отчетности с руководством компании. 01 марта 2018 года истца уволили из компании, с приказом не ознакомили, в

трудовой книжке записи о приеме на работу и об увольнении не зафиксировали, расчет за отработанное время не произвели. Незаконными действиями ответчик причинил истцу моральный вред, который она оценивает в размере 70000 руб.

Определением суда от 03 августа 2018 года гражданские дела № 2-2982/2018, № 2-2981/2018 объединены в одно производство.

В судебном заседании истец Гасанов С.Э. искивые требования поддержал в полном объеме.

Истец Рачкова М.А. в судебное заседание не явилась, о слушании дела извещена.

**Представитель ответчика ООО «Мьюз Медиа» по доверенности Суворов А.А.** в судебное заседание явился, возражал против удовлетворения иска по основаниям, изложенным в письменных возражениях.

Выслушав истца Гасанова С.Э., представителя ответчика, проверив и изучив материалы дела, суд находит иск подлежащим отклонению по следующим основаниям.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.

Заклучив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции Российской Федерации и охватывает в числе прочего ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ 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), 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 силу ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: судебного решения о заключении 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 представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Из ч. 2 ст. 67 ТК РФ следует, что если трудовой договор не был оформлен в письменной форме, однако работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе, оформить трудовой договор в письменной форме.

Согласно ч. 4 ст. 11 ТК РФ в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 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 (ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Исходя из совокупного толкования норм трудового права, содержащихся в названных статьях Кодекса, следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

Таким образом, законодателем предусмотрены определенные условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 19 мая 2009 года № 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 ст. ст. 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из приведенных в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса РФ во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного Кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или

его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела, ООО «Мьюз Медиа» зарегистрировано в ЕГРЮЛ в качестве юридического лица 08 февраля 2017 года.

Из выписки из ЕГРЮЛ от 14 ноября 2018 года следует, что генеральным директором компании является Черниченко А.Е.

Из материалов дела следует, что в период 2017 и 2018 года в штате компании числились 2 штатные должности: генеральный директор и заместитель генерального директора, до декабря 2018 года заработная плата работникам не начислялась и не выплачивалась, что подтверждается соответствующей выпиской из банка и сведениями, предоставляемыми в ИФНС с практически нулевым балансом.

Настаивая на удовлетворении исковых требований, истцы ссылаются на то, что они состояли с ООО «Мьюз Медиа» в трудовых отношениях.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска истцам об установлении факта трудовых отношений между ними и ООО «Мьюз Медиа», суд исходит из того, что трудовой договор с истцами не заключался, с соответствующими заявлениями о заключении трудового договора к работодателю они не обращались, приказы о приеме на работу истцов и их увольнении не издавались, трудовые книжки и другие документы, требуемые в соответствии со статьей 65 ТК РФ при приеме на работу, они работодателю не предъявляли.

Истцами в ходе судебного разбирательства в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не представлено ни одного доказательства того, что они состояли с ответчиком в трудовых отношениях.

Представленные банковские выписки за спорный период, свидетельствуют о том, что перечисления на счет истцов производились физическим лицом Черниченко А.Е., не представлено ни одного доказательства, что со счета ООО «Мьюз Медиа» в спорный период кому-либо из истцов были произведены какие-либо начисления.

Показания свидетеля Карзюковой О.Н., допрошенной в ходе рассмотрения дела в качестве свидетеля, суд не может принять во внимание, поскольку показания данного свидетеля носят предположительный характер, так как свидетель не являлась очевидцем трудоустройства истцов.

Истцами в ходе судебного разбирательства в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не представлено ни одного доказательства того, что они были фактически допущены к выполнению работ с ведома или по поручению работодателя или его представителя, что в спорный период они выполняли указанную ими трудовую функцию.

При таких обстоятельствах, оценивая относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, суд считает, что заявленные исковые требования истцов не подлежат удовлетворению, поскольку каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что истцы состояли в трудовых отношениях с ответчиком, либо фактически были допущены к работе, суду не представлено и в судебном заседании не установлено.

Поскольку суд пришел к выводу о том, что истцы не состояли с ответчиком в трудовых отношениях, то суд не находит оснований для удовлетворения требований истцов об установлении факта трудовых отношений, требований о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате, процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истцам о взыскании компенсации морального вреда, суд в соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ, ст. 151 ГК РФ, Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 года № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», поскольку истцами при предъявлении настоящего иска не подтвержден факт совершения ответчиком действий, нарушающих их личные неимущественные права либо посягающих на принадлежащие им другие нематериальные блага, факт причинения истцам морального вреда, с учетом

недоказанности факта наличия трудовых отношений между сторонами, суд считает, что данные требования удовлетворению не подлежат.

Истцы не лишены права в случае наличия задолженности заказчика перед ними по договорам возмездного оказания услуг обратиться в суд с соответствующими исками.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

**РЕШИЛ:**

В удовлетворении исковых требований Гасанова СЭ, Рачковой МА к Обществу с ограниченной ответственностью «Мьюз Медиа» об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда - отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд путем подачи апелляционной жалобы через Гагаринский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

**Судья**

**Денисова М.С.**