

ДЕЛО	
Решение	
Производство в суде первой инстанции	
Уникальный идентификатор дела	SORS0048-01-2019-008145-48
Дата поступления	07.10.2019
Категория дела	Споры, возникающие из трудовых отношений → Трудовые споры (независимо от форм собственности работодателя): → Дела об оплате труда → о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты)
Судья	Колмакова Ирина Николаевна
Дата рассмотрения	03.03.2020
Результат рассмотрения	Иск (заявление, жалоба) УДОВЛЕТВОРЕН
Признак рассмотрения дела	Рассмотрено единолично судьей

РЕШЕНИЕ ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Химки Московской области 03 марта 2020 года
Химкинский городской суд Московской области в составе:
судьи – Колмаковой И.Н.,
при секретаре – Гревцовой А.Ю.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело <№ обезличен> по иску ФИО1 к ООО «Люкс Трейд» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, процентов за задержку выплаты заработной платы,

УСТАНОВИЛ:

ФИО1, после уточнения исковых требований, обратился в суд с иском к ООО «Люкс Трейд» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, процентов за задержку выплаты заработной платы, ссылаясь на то, что 22.01.2019г. между ним и ответчиком был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность слесаря-механика в слесарный цех с датой начала работ 22.01.2019г. с оклада <адрес> руб. в месяц, а также доплатой в размере 30%.

Как указал истец, свою трудовую функцию он осуществлял в отделе <№ обезличен> по адресу: <адрес> курсантов, <адрес>, а/с на территории терминала Деловые Линии, в его трудовые обязанности входило: ремонт ходовой части автотранспорта.

По утверждению истца, в период с 22.01.2019г. по 26.06.2019г. ему не выплачивалась заработная плата ответчиком, 19.05.2019г. ответчиком в лице генерального директора ФИО4 была написана расписка о погашении задолженности в срок до 25.06.2019г. Однако, до настоящего времени задолженность по заработной плате ответчиком не погашена.

Кроме того, как указано в иске, 26.06.2019г. истцом в адрес ответчика была направлена претензия, где истец известил работодателя о приостановке работ на весь период до момента выплаты задолженности по заработной плате, попросил предоставить трудовой договор, копию приказа о назначении на должность и расчетный лист по начисленной и выплаченной заработной плате. Ответчик на данную претензию не отреагировал, добровольно обязательства по погашению задолженности не исполнил.

На основании изложенного, истец, после уточнения исковых требований, просит суд признать трудовой договор между ФИО1 и ООО «Люкс Трейд» заключенным с 22.01.2019г., взыскать с ответчика невыплаченную заработную плату за период с 22.01.2019г. по 26.06.2019г. в размере 1059950руб., невыплаченную задолженность по приостановке за период с 27.06.2019г. по 09.09.2019г. в размере 42740 руб., проценты за задержку ответчиком выплаты заработной платы и приостановки в размере 12077 руб.

В судебном заседании истец и его представитель поддержали уточненные исковые требования по основаниям, изложенным в исковом заявлении и в уточненном исковом заявлении, просили установить факт трудовых отношений между сторонами.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, неоднократно извещался судом о дне, времени и месте судебных заседаний судебными повестками по адресу организации. Однако, все судебные извещения были возвращены в суд с отметкой об истечении срока хранения.

Одновременно с этим, суд отмечает, что на судебное заседание, назначенное на 18.12.2019г. был извещен под расписку генеральный директор ООО «Люкс Трейд» ФИО4 (л.д. 43), который имеет право без доверенности действовать от имени юридического лица (выписки из ЕГРЮЛ от 05.09.2019г., 18.02.2020г.).

Между тем, ни в одно из последующих судебных заседаний генеральный директор организации ответчика не явился, представителя не направил, письменных возражений на иск не представил.

Ч. 2.1 ст. 113 ГПК РФ предусмотрено, что органы государственной власти, органы местного самоуправления, иные органы и организации, являющиеся сторонами и другими участниками процесса, могут извещаться судом о времени и месте судебного заседания или совершения отдельных процессуальных действий лишь посредством размещения соответствующей информации на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной

сети "Интернет" в указанной в части третьей настоящей статьи срок, если суд располагает доказательствами того, что указанные лица надлежащим образом извещены о времени и месте первого судебного заседания. Такие лица, получившие первое судебное извещение по рассматриваемому делу, самостоятельно предпринимать меры по получению дальнейшей информации о движении дела с использованием любых источников такой информации и любых средств связи.

Лица, указанные в абзаце первом настоящей части, несут риск наступления неблагоприятных последствий в результате непринятия ими мер по получению информации о движении дела, если суд располагает сведениями о том, что данные лица надлежащим образом извещены о начавшемся процессе, за исключением случаев, когда меры по получению информации не могли быть приняты ими в силу чрезвычайных и непредотвратимых обстоятельств.

При таких данных, учитывая, что судом предприняты все меры к надлежащему извещению ответчика, что сведения о судебных заседаниях заблаговременно была размещена на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", суд считает извещение ответчика надлежащим.

Представитель 3-его лица – ООО «Глобал Про» в судебном заседании не явился, также извещался судом надлежащим образом в соответствии с положениями ст. 113 ГПК РФ.

При указанных обстоятельствах, суд считает возможным рассмотреть настоящее гражданское дело в отсутствие представителей ответчика и 3-его лица в порядке ст. 167 ГПК РФ.

Суд, выслушав сторону истца, изучив представленные по делу доказательства, приходит к следующему.

Ст. 37 Конституции РФ гарантировано право каждого гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Согласно 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) 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.

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.

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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.

Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Как разъяснено в п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", судам необходимо иметь в виду, что 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 (часть первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 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 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 ТК РФ) 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 РФ 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 (ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса РФ) 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.

Указанные правовые позиции также содержатся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

В данном случае, истцом представлена расписка от 19.05.2019г., согласно которой ФИО4 обязуется выплатить остаток заработной платы с учетом всех вычетов по недоделанным работам в срок до 25.06.2019г. ФИО1 и ФИО5 (л.д. 13).

Как установлено судом и указывалось выше, ФИО4 является генеральным директором ООО «Люкс Трейд», который имеет право без доверенности действовать от имени юридического лица.

Кроме того, в материалах дела имеется трудовой договор б/н от 22.01.2019г., заключенный между ООО «Глобал Про» (работодатель) и ФИО1 (работник), по условиям которого работодатель предоставляет работнику работу в должности слесарь-механик в слесарном цехе отдела <№ обезличен> отдела управления персоналом с 22.01.2019г. За выполнение трудовых обязанностей работнику установлен должностной оклад – 20000 руб., доплаты в размере 30% в месяц (п. 4.1 трудового договора) (л.д. 8-12).

От имени работодателя данный трудовой договор подписан ФИО4, стоит печать организации с обозначением наименования ООО «Глобал Про».

Однако, согласно данным ЕГРЮЛ, с 16.01.2019г. генеральным директором ООО «Глобал Про», имеющим право действовать без доверенности от имени юридического лица, является ФИО6 Гальцев же является учредителем и генеральным директором ООО «Люкс Трейд».

Кроме того, как пояснил в судебном заседании сам истец, к работе его в качестве слесаря-механика допускал ФИО4, который являлся генеральным директором ООО «Люкс Трейд», работал он (истец) в ООО «Люкс Трейд» постоянно в период с <дата> по 09.09.2019г., в его обязанности входило техническое обслуживание транспортных средств, трудовые отношения с ним оформили, но только впоследствии он увидел расхождения в трудовом договоре, когда возникли проблемы по деньгам.

При таких данных, к представленному трудовому договору суд относится критически и считает, что ФИО4, заключая трудовой договор с ФИО1, фактически действовал от имени организации ответчика, а написанной впоследствии распиской от 19.05.2019г. признал наличие задолженности по заработной плате перед ФИО1 и ФИО5. Оформление же трудового договора с указанием с указанием работодателя ООО «Глобал Про» свидетельствует лишь о намерении генерального директора ООО «Люкс Трейд» уклониться от исполнения ответчиком обязанностей работодателя, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Ч. 1 ст. 55 ГПК РФ предусмотрено, что 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.

Анализируя представленные по делу доказательства с применением принципов относимости, допустимости, достоверности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, исходя из положений ст. 15, 16, 67 Трудового кодекса РФ о том, что правоотношения сторон связаны с использованием личного труда истца и являются трудовыми, поскольку в указанный период в иске, истец работал у ответчика в должности автослесаря, работа носила постоянный характер. Вместе с тем, трудовой договор с истцом не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). Доказательств, опровергающих данные сведения, суду представлено не было.

Также истец пояснил и следует из материалов дела, что 26.06.2019г. в адрес ответчика им была направлена письменная претензия о невыплате заработной платы свыше 2 месяцев, где он известил работодателя о приостановке работ на весь период до момента выплаты задолженности по заработной плате, уведомил ответчика об обязанности выплачивать заработную плату из расчета 2/3 среднего заработка, попросил представить трудовой договор, копию приказа о назначении на должность и расчетный лист по начисленной и выплаченной заработной плате. Ответчик на данную претензию не отреагировал, добровольно обязательства по погашению задолженности не исполнил. Доказательств обратного суду представлено не было.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

По утверждению истица, ему была установлена заработная плата в размере 20000 руб. и доплата в размере 30%. Таким образом, по расчету истца, который суд проверил и пришел к выводу, что он является правильным, не содержащим арифметических неточностей, задолженность по заработной плате за период с 22.01.2019г. по 26.06.2019г. (124 дня задержки) составляет 105995 руб., задолженность по заработной плате за период приостановления работы с 27.06.2019г. по 09.09.2019г. составляет 42740 руб. (л.д. 20). Доказательств, подтверждающих оплату труда истца, суду не представлено, как не представлено и иного расчета по сумме задолженности, в связи с чем данные суммы подлежат взысканию в пользу истца.

Согласно ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Ознакомившись с расчетом процентов, представленным стороной истца за период с 01.02.2019г. по 30.09.2019г. включительно (л.д. 20), суд считает его верным, в связи с чем, кладет в основу судебного решения и взыскивает с ответчика проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 12077 руб.

Согласно ст.103 ГПК РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истица была освобождена, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Таким образом, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию госпошлина в размере 4416 руб. 24 коп.

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

Исковые требования ФИО1 – удовлетворить.

Установить факт трудовых отношений между ФИО1 в качестве работника в должности слесаря-механика и ООО «Люкс Трейд» в качестве работодателя в период с 22.01.2019г. по 09.09.2019г.

Взыскать с ООО «Люкс Трейд» в пользу ФИО1 задолженность по заработной плате за период с <дата> по <дата> в размере 105995 руб., задолженность по заработной плате за период приостановления работы с 27.06.2019г. по 09.09.2019г. в размере 42740 руб., проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 12077 руб.

Взыскать с ООО «Люкс Трейд» в доход местного бюджета госпошлину в размере 4416 руб. 24 коп.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Химкинский городской суд Московской области в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья

Решение суда в окончательной форме принято 11.03.2020г.

УИД <№ обезличен>