

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

г. Казань

8 декабря 2023 года

Советский районный суд города Казани в составе председательствующего судьи Ивановой И.Е. при секретаре судебного заседания Бурлаковой Д.Т. с участием истца [REDACTED], ее представителя [REDACTED] представителя ответчика Голубцова А.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к [REDACTED] об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] (далее истец) обратилась в суд с иском к [REDACTED] (далее ответчик, работодатель) в основание требований указывая на то, что с [REDACTED] истец была трудоустроена у ИП [REDACTED] в должности управляющая магазинами, выполняла работу с ведома и по поручению ответчика, на условиях шестидневной трудовой недели с ежемесячным заработком - [REDACTED] рублей. В трудовые обязанности работника входило: организация рабочего процесса в магазинах, находящихся по адресу [REDACTED], магазин «[REDACTED]», «[REDACTED]», «[REDACTED]». Трудовые отношения между сторонами надлежащим образом оформлены не были, однако работодатель при устройстве на работу указывал, что в последствие трудовые отношения будут оформлены надлежащим образом.

[REDACTED] истцу сообщили, что она уволена и не может рассчитывать на невыплаченную часть заработной платы, размер которой составил [REDACTED] руб.

На основании изложенного, истец просит суд установить факт трудовых отношений между [REDACTED] и [REDACTED] с [REDACTED], взыскать с [REDACTED] в пользу [REDACTED] невыплаченную заработную плату в размере 50 000 руб., компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей.

Истец и ее представитель, действующий на основании доверенности, исковые требования поддержали, просили удовлетворить.

Представитель ответчика, действующий на основании доверенности, исковые требования не признал, в удовлетворении иска просил отказать.

Выслушав пояснения сторон, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) установлено, что 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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

в соответствии со статьей 16 данного Кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

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: признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

В силу части 1 и 2 статьи 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 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.

Судом установлено, что истец с [REDACTED] была фактически допущена к работе у ИП [REDACTED] в должности управляющая магазином.

Согласно сведениям Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП), [REDACTED] была зарегистрирована в качестве индивидуального предпринимателя с [REDACTED]. С [REDACTED] деятельность прекращена.

Из пояснений истца следует, что по объявлению на Интернет-сайте «hh» она узнала о наличии вакантного места у ИП [REDACTED]. Собеседование проводила сама [REDACTED]. График работы с 8 утра до 18 вечера, 6 дней в неделю. Ее приняли на работу на должность управляющей магазинами «[REDACTED]», «[REDACTED]», «[REDACTED]», которые расположены по адресу: Казань [REDACTED], с заработной платой [REDACTED] рублей. Всю работу она выполняла по указанию и поручению [REDACTED], согласовывала с ней рабочие моменты, [REDACTED] производила ей выплату заработной платы. Фактически деятельность в магазине велась совместно двумя предпринимателями [REDACTED] и ее супругом [REDACTED], но как с работодателем она взаимодействовала и непосредственно подчинялась только [REDACTED]. [REDACTED] произошла конфликтная ситуация в связи с тем, что [REDACTED] обвинил ее в хищении денежной суммы и понудил к написанию расписки с признанием своей вины. В этот же день ей сказали, что она уволена, заработную плату за отработанные в сентябре дни ей не выплатили.

Представитель ответчика, в судебном заседании не отрицал того обстоятельства, что истец [REDACTED] являлась управляющей магазинами «[REDACTED]», «[REDACTED]», «[REDACTED]», однако указывает, что деятельность в этих магазинах осуществляет [REDACTED] по договору субаренды, он же и являлся работодателем [REDACTED]. Сама же ответчик [REDACTED] только сдавала своему супругу [REDACTED] помещения под размещение магазинов.

Доводы истца о ее фактическом допуске к исполнению трудовых обязанностей подтверждаются исследованными в ходе судебного разбирательства доказательствами.

Согласно договору аренды от [REDACTED], заключенному между ИП [REDACTED] [REDACTED] нежилое помещение по адресу: [REDACTED] площадью 1092 кв.м. предоставлено в аренду [REDACTED]. Из выписки из ЕГРИП следует, что основным

видом деятельности ИП [REDACTED] является торговля розничная прочая в неспециализированных магазинах.

Представленные суду многочисленные копии финансовых документов и иных документов, связанных деятельностью с подписью [REDACTED] счетов на оплату, различных накладных, приказа об утверждении графика работы сотрудников, служебные записки составлены ИП [REDACTED]

Факт допуска к работе [REDACTED] к работе у индивидуального предпринимателя [REDACTED] подтвердили в судебном заседании [REDACTED]

С учетом правовой природы трудового спора обязанность доказывания соблюдения требований трудового законодательства и факта соблюдения трудовых прав работника возлагается на работодателя. В силу изложенного, если истец утверждает, что трудовые отношения договор имели место, однако работодателем нарушены его права, связанные с его оформлением или допущены иные нарушения трудового договора, и в подтверждение своих доводов представляет доказательства, то обязанность доказать обратное лежит на ответчике.

Согласно части 1 статьи 68 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

Необходимо отметить, что работник является более слабой стороной в трудовом споре, он ограничен в возможности представления суду доказательств ввиду того, что основной объем документов, связанных с работой, с исполнением работником трудовой функции, находится у работодателя.

Анализ исследованных доказательств позволяет суду прийти к выводу о том, что [REDACTED] фактически [REDACTED] была допущена к исполнению трудовых обязанностей управляющей магазинами ИП [REDACTED], однако письменный трудовой договор в нарушение положений статьи 67 ТК РФ ответчиком не оформлен.

Представленные ответчиком документы, связанные с деятельностью ИП [REDACTED], где также проставлена подпись [REDACTED] свидетельские показания сотрудников ИП [REDACTED] о том, что о Редько Ю.С. работала у ИП Билалова З.Н., договор субаренды между ИП [REDACTED] и ее супругом ИП [REDACTED] доводов истца и представленных ею доказательств о возникновении трудовых отношений с ИП [REDACTED] не опровергают, а лишь свидетельствуют о том, что [REDACTED] выполняла поручения по деятельности ИП [REDACTED]. Наличие в этот период трудовых отношений с [REDACTED] не исключается.

При таком положении суд приходит к выводу о том, что между истцом и ответчиком в период с [REDACTED] по [REDACTED] имели место трудовые отношения, регулируемые нормами трудового законодательства Российской Федерации.

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель обязан 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 статей 57, 135 ТК РФ условия оплаты труда и заработная плата определяются трудовым договором.

Согласно абзацу 10 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В нарушение действующего законодательства ответчиком не оформлен трудовой договор с [REDACTED] что привело к невозможности определения в настоящее время размера оплаты труда, установленного трудовым договором.

Вместе с тем доводы истца об установлении ей заработной платы в размере [REDACTED] рублей никакими допустимыми доказательствами по делу не подтверждаются. Представленная копия справки 2-НДФЛ допустимым доказательством судом не признается, поскольку такая справка формируется при предоставлении работодателем сведений в налоговый орган о начисленных доходах работнику и исчисленном подоходном налоге, подлежащем удержанию в бюджет. Однако в данном случае [REDACTED] официально трудоустроена не была, работодатель налоговые отчисления с заработка [REDACTED] не производил, сведения о доходах в налоговый орган не представлял. Следовательно, указанная справка является фиктивной, и не может быть использована в качестве допустимого доказательства по делу.

Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату работника как 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) (часть 1) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы (части 3, 4, 5).

В соответствии с частью 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть 1 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

В Республике Татарстан на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации [REDACTED] было заключено Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее - Соглашение). Указанным Соглашением предусмотрено, что с [REDACTED] в организациях внебюджетного сектора экономики Республики Татарстан установлена минимальная заработная плата в размере [REDACTED] рублей в месяц.

Поскольку суду не представлено достоверно подтвержденных сведений об установленном размере заработной платы [REDACTED] в период работы в у ИП [REDACTED], при разрешении исковых требований о задолженности по заработной плате, суд считает возможным исходить из минимального размера заработной платы, установленного в регионе в размере [REDACTED] рублей.

Сведений и доказательств о выплате заработной платы [REDACTED] за заявленный ею период за сентябрь 2023 года ответчиком не представлено. При таком положении следует признать, что у [REDACTED] перед истцом имеется задолженность по выплате заработной платы за 9 рабочих дней в сентябре в размере [REDACTED] рублей из расчета: [REDACTED]/21 раб дней в сентябре × 9 раб дней в периоде.

Согласно требованиям статьи 237 Трудового Кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя возмещается работнику в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора.

Неправомерными действиями ответчика, выразившимися в ненадлежащем оформлении трудовых отношений, невыплате заработной платы были нарушены трудовые права [REDACTED]. При определении размера компенсации морального вреда суд принимает во внимание обстоятельства дела, характер перенесенных истцом физических и нравственных страданий, и с учетом требований разумности и справедливости считает возможным взыскать с ответчика [REDACTED] рублей в счет компенсации морального вреда, причиненного истцу в связи с неправомерными действиями ответчика.

Истец при подаче искового заявления был освобожден от уплаты государственной пошлины на основании ст. 89 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации. В связи с этим на основании ст. 98, ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в федеральный бюджет с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере [REDACTED] рублей.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 194 - 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Иск [REDACTED] об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Установить факт нахождения [REDACTED] в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем [REDACTED] в должности управляющей магазином с [REDACTED]

Взыскать с [REDACTED] (ИНН [REDACTED]) в пользу [REDACTED] (ИНН [REDACTED]) задолженность по заработной плате в размере [REDACTED] ([REDACTED]) рублей и [REDACTED] ([REDACTED]) рублей в счет компенсации морального вреда.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с [REDACTED] (ИНН [REDACTED]) государственную пошлину в муниципальный бюджет в размере [REDACTED] рублей.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Татарстан в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Советский районный суд города Казани.

Мотивированное решение составлено 15 декабря 2023 года.

Судья:

Иванова И.Е.