

**ПЕРМСКИЙ КРАЕВОЙ СУД****АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 18 сентября 2019 г. по делу N 33-9823/2019**

Судья - Лобастова О.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда в составе: председательствующего судьи Высочанской О.Ю.

судей Рубан О.Н., Владыкиной О.В.

при секретаре Н.,

рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Перми 18.09.2019 г. дело по апелляционной жалобе П. на решение Свердловского районного суда г. Перми от 13.06.2019 года, которым отказано в удовлетворении иска П. к ООО ОП Барьер об установлении факта трудовых отношений, взыскании долга по оплате труда".

Ознакомившись с материалами дела, заслушав доклад судьи Владыкиной О.В., судебная коллегия

установила:

П. обратился с иском, уточненным иском к ООО ОП Барьер об установлении факта трудовых отношений, взыскании долга по оплате труда 603633,11 рублей, взыскании компенсации морального вреда 100000 рублей.

В обоснование требований указал, что до 01.04.2016 г. состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности охранника. После расторжения трудового договора с неизменными условиями труда продолжил правоотношения с ответчиком на условиях гражданско-правовых договоров, систематически заключававшихся с ним. Поскольку в нарушение требований закона ответчик не оформил должным образом трудовые отношения, для истца наступили неблагоприятные последствия в виде не оплаты времени отпуска.

Перед истцом возник долг по оплате труда в заявленном размере, согласно расчету. Нарушением его трудовых прав истцу причинен моральный вред, компенсацию которого истец просил в размере 100000 рублей.

Ответчик иск не признал, заявил о пропуске исковой давности.

Судом постановлено названное решение, об отмене которого просит истец. В обоснование доводов апелляционной жалобы указал, что не были приняты во внимания обстоятельства: длительное время выполнение функции охранника на тех же условиях, что и ранее по трудовому договору, наличии систематически заключаемых с истцом гражданско-правовых договоров, подтверждение со стороны ответчика фактических правоотношений с истцом.

В судебном заседании истец, ее представитель на доводах апелляционной жалобы настаивали, представитель ответчика просила решение суда оставить без изменения.

Проверив материалы дела в соответствии со ст. 327.1 ГПК РФ, коллегия приходит к следующим выводам.

П. обратился с иском к ООО ОП Барьер о признании факта трудовых отношений. В судебном заседании уточнил период фактических трудовых отношений: с 01.04.2016 г. (после прекращения официальных трудовых отношений 31.03.2016 г.) по 30.11.2018 г. Таким образом, просил установить между сторонами факт трудовых отношений в период с 01.04.2016 г. по 30.04.2018 г. в должности охранника, обязанности заключить такой договор, взыскании долга по оплате труда и компенсации морального вреда.

Разрешая спор, и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции сослался на нормы статей 16, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации и пришел к выводу о том, что стороной истца не доказан факт трудовых отношений с ответчиком.

Отказ в удовлетворении исковых требований явился основанием для обращения истца с апелляционной жалобой об отмене постановленного судом решения.

Судебная коллегия находит доводы жалобы истца обоснованными.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательства и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении (далее - Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В пункте 2 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении указано, что характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой, либо и тем, и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы.

В пункте 9 этого документа предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пункт 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

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.

Статьей 15 ТК РФ регламентировано понятие "трудовые отношения".

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 (ч. 3 ст. 16 ТК РФ). 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).

Статьями 56, 61, 68 ТК РФ регламентировано понятие трудового договора и установлен порядок его заключения.

В соответствии с ч. 2 ст. 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).

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 ТК 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 (часть третья статьи 16 ТК 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.

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 ТК РФ 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.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, подлежат применению с учетом Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между истцом и ответчиком или его уполномоченным лицом о личном выполнении истцом работы по должности охранник у ответчика; был ли допущен истец к выполнению этой работы уполномоченным лицом ответчика; выполнял ли истец работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период; подчинялся ли истец действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ему заработная плата.

Бремя доказательств отсутствия с истцом фактических трудовых отношений возлагается на ответчика (работодателя) по смыслу вышеприведенных положений законодательства РФ.

Истец в обоснование своих исковых требований об установлении факта трудовых отношений между ним и ответчиком ссылался на то, что с 15.09.2014 г. по 31.03.2016 г. он по трудовому договору работал охранником в ООО ОП Барьер. При этом, стороной ответчика данное обстоятельство не оспаривается (л.д. 32-35, 74-75 том 2, текст возражения на апелляционную жалобу).

В рамках трудовых обязанностей производил охрану на объекте: ФГБУН Пермский федеральный исследовательский центр Уральского отделения РАН. Контроль над процессом работы и ее результатом осуществлял ответчик в лице уполномоченного представителя (замдиректора Б.).

После расторжения трудового договора правоотношения с истцом продолжились (без перерыва), начиная с 01.04.2016 г. с ним систематически, на срок три месяца продолжали заключаться гражданско-правовые договоры: от 01.04.2018 г. (л.д. 40), от 01.09.2018 г. (л.д. 41), за работу перечислялись денежные средства (платежные документы за 2016-2017 г., л.д. 67-71 том1).

На основании подлинного журнала сдачи дежурств в ФГБУН Пермский федеральный исследовательский центр Уральского отделения РАН он значится в качестве охранника ООО ОП Барьер, и его смены с установленной периодичностью с 22.00. часов до 08.00 часов через день указаны в период с 07.04.2017 г. по 20.03.2018 г. В журнале стоят подписи и записи истца

относительно дежурств (приобщен к делу).

Согласно подлинному журналу приема-передачи смен ООО ОП Барьер начиная с 01.04.2015 г. по 12.02.2018 г. в нем значатся записи о дежурстве истца с 22.00. часов до 08.00 часов практически каждый день, либо через день с наличием непродолжительных перерывов в работе, в том числе: с 01.04.2016-05.05.2016 г., 23.05.2016 г. - 02.09.2016 г., 19.09.2016 г. - 15.05.2017 г., 27.05.2017 г. - 11.08.2017 г., 08.09.2017 г.-04.01.2018 г., 09,10,27-29 января 2018 г., 03,04,10-12 февраля 2018 г. (приобщен к делу).

Как следует из содержания названных записей, работу истца контролировали представители ответчика, на имя руководителя ответчика написаны рапорты и объяснения по итогам смены.

За работу ответчиком перечислялись денежные средства в качестве вознаграждения по гражданско-правовому договору (л.д. 66-71 том 1).

Сведения об истце как работнике передавались ответчиком в пенсионный орган с 19.09.2014 г. до 01.04.2016 г. (л.д. 205 том 1). Налоговым органом представлены справки 2-НДФЛ за 2014 г., 2015 г., 2016 г. (л.д. 207-209).

В материалы дела представлена справка ответчика о признании перед истцом долга 603000 рублей долга 100000 рублей в качестве компенсации морального вреда (л.д. 61 том 2).

О том, что правоотношения с истцом продолжались до 30 ноября 2018 г. свидетельствует характеристика на истца от 17.10.2018 г. в которой указано на работу истца по настоящее время (л.д. 178), представитель ответчика пояснила в судебном заседании, что на иных объектах (не только в ФГБУН Пермский федеральный исследовательский центр Уральского отделения РАН) истец продолжал выполнять работу по договору от 01.09.2018 г.

Таким образом, оценив все доказательства в совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, и руководствуясь приведенными правовыми нормами, судебная коллегия приходит к выводу, что с 01.04.2016 г. по 30.11.2018 г. у сторон существовали фактические трудовые отношения. Данные выводы основаны на следующем.

С 01.04.2016 г. после прекращения трудовых отношений, сторонами систематически заключались гражданско-правовые договоры, истец весь указанный период до 30.11.2018 г. продолжал работать. Для истца остались неизменны: рабочее место (после охраны на объекте ФГБУН Пермский федеральный исследовательский центр Уральского отделения РАН истец направлялся на иные объекты, что подтвердила сторона ответчика), режим и условия труда, трудовые функции, контроль со стороны ответчика, его труд оплачивался. Изложенное дает основания полагать, что фактически существующие трудовые отношения ответчик не оформил должным образом, ограничившись заключением с истцом гражданско-правовых договоров и в отдельные периоды фактическим, без договора допуском к работе, во избежание обеспечения для истца гарантий, установленных трудовым законодательством РФ, в нарушение его трудовых прав.

При таком положении, требования истца о признании с ответчиком факта трудовых правоотношений, обязанности заключить трудовой договор подлежали удовлетворению. Периодом работы судебная коллегия определяет дату с 01.04.2016 г. по 30.11.2018 г. по ранее изложенным мотивам. В связи с отказом в иске в данной части решение суда подлежит отмене, а иск

удовлетворению.

Доводы ответчика об истечении срока исковой давности судебная коллегия отклоняет.

Для данной категории споров применяется трех месячный срок, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса РФ со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Заявленный в исковом заявлении период трудовых отношений не является безусловной датой исчисления срока исковой давности, так как при доказанности факта трудовых отношений в этот период и отсутствии приказа о расторжении трудового договора для работника нарушение его прав является очевидным только тогда, когда работодатель отказал работнику в оформлении трудовых отношений.

Как следует из заявленных требований, истец находился с ответчиком в фактических трудовых отношениях до 30.11.2018 г. В связи с отказом оформить должным образом трудовые отношения, он обратился в суд с данным иском в ноябре 2018 г., то есть в пределах срока исковой давности.

Относительно требований по оплате труда, судебная коллегия приходит к следующему. Право на получение истцом оплаты труда в полном объеме гарантировано положениями ст. 21, 22, 56, 136, 395 ТК РФ.

По мнению истца, у ответчика перед ним существует долг, согласно расчету (л.д. 164-171 том 1), исходя из минимального размера оплаты труда, фактически отработанного времени и выплаченных сумм. Размер составляет 603633,11 рублей. В качестве доказательств в деле имеются платежные документы о перечислении истцу денежных средств и справка о задолженности перед истцом в размере 603000 рублей, а также признание за ним права на возмещение компенсации морального вреда 100000 рублей (л.д. 61 том 2).

Сторона ответчика, не соглашаясь с требованиями о взыскании долга по заработной плате, указывает на подпись данной справки не руководителем, а учредителем ответчика, при этом, принадлежность ответчику печати организации не отрицает. Свой расчет долга не представляет, ограничиваясь отрицанием такого.

С учетом имеющихся в деле доказательств: факт работы истца, представленные документы о выплатах, сведения об условиях работы, наличие справки о признании долга, судебная коллегия приходит к выводу о наличии перед истцом задолженности по оплате труда в заявленном размере.

Отклоняя доводы ответчика о подписании справки неуполномоченным лицом, судебная коллегия принимает во внимание, что справка дана учредителем организации А.Ю. Василевко - л.д. 33 том 1) с оттиском ее печати. Право подписи документов организации могут регламентироваться внутренними локальными актами. Работник не должен нести неблагоприятные последствия от действий работодателя, представившего ему справку с печатью организации и подписью своего представителя, впоследствии признаваемого организацией неуполномоченным лицом.

При таком положении требование истца о взыскании долга по заработной плате подлежит удовлетворению в полном объеме 603 633,11 рублей.

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника подлежит компенсации моральный вред истца, размер которого с учетом всех обстоятельств по делу судебная коллегия считает правильным определить в размере 10 000 рублей.

При определении данного размера компенсации морального вреда судебная коллегия исходила из конкретных обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2).

На основании ст. 98, 103 ГПК РФ, 393 ТК РФ с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию госпошлина в размере: $603633,11 - 200000 * 1\% + 5200) + 300$ (неимущественное требование) = 9536 рублей.

Руководствуясь ст. 199, 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Свердловского районного суда г. Перми от 13.06.2019 г. отменить, принять по делу новое решение.

"Признать отношения П. и ООО "ОП Барьер" трудовыми.

Обязать ООО "ОП Барьер" заключить с П. трудовой договор в должности охранника на период с 01.04.2016 г. по 30.11.2018 г.

Взыскать с ООО "ОП Барьер" в пользу П. долг по заработной плате 603633,11 рублей, компенсацию морального вреда 10000 рублей.

Взыскать с ООО "ОП Барьер" в местный бюджет госпошлину 9536 рублей".
