

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

10 июля 2024 г.

г.о. Химки Московской области

Химкинский городской суд Московской области в составе: председательствующего судьи Пшуковой К.А., при помощнике судьи Чеботарь Т.И., с участием представителя истца – Дутова А.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-5822/2024 по исковому заявлению Гапоненко Светланы Викторовны к ООО «Эксперт Юридических Решений» об установлении факта трудовых отношений, обязанности произвести отчисления, взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Гапоненко С.В. обратилась в суд с иском к ООО «Эксперт Юридических Решений» (далее по тексту - ООО «ЭЮР») об установлении факта трудовых отношений, обязанности произвести отчисления, взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указано, что истец с 03.11.2023 состоит в трудовых отношениях с ответчиком, фактически занимает должность ведущего судебного юриста. Истцу установлен ненормированный рабочий день, разъездной характер работы, должностной оклад в размере 80 000,00 руб., заведена рабочая электронная почта. Сложившиеся между сторонами отношения имеют длящийся характер, предполагают последовательное выполнение трудовой функции, а не оказание разовых услуг. Выплата заработной платы осуществлялась путем перевода на банковскую карту, при этом, у ответчика перед истцом имеется задолженность.

Истец просит суд признать факт трудовых отношений между Гапоненко С.В. и ООО «ЭЮР» в период с 03.11.2023, обязать ООО «ЭЮР» оформить трудовой договор, предоставить соответствующие сведения и произвести отчисления в СФР, ФНС; взыскать с ООО «ЭЮР» денежные средства в размере 370 000,00 руб. в счет выплаты заработной платы за декабрь 2023 г., январь-апрель и первую часть мая 2024 г.; взыскать с ООО «ЭЮР» компенсацию за задержку выплаты за декабрь 2023 г., январь-апрель и первую часть мая 2024 г. в размере 25 226,00 руб.; взыскать с ООО «ЭЮР» компенсацию морального вреда в размере 50 000,00 руб.

Истец – Гапоненко С.В. в судебное заседание не явилась, извещена надлежащим образом в соответствии со ст. 113 ГПК РФ, в адрес суда направила заявление о рассмотрении дела в ее отсутствие, воспользовалась своим правом на ведение дела в суде через представителя.

Представитель истца – Дутов А.В. в судебном заседании заявленные требования поддержал по основаниям, изложенным в иске.

Ответчик - представитель ООО «ЭЮР» в судебное заседание не явился, извещен в установленном порядке, в ходе разбирательства по делу представил письменные возражения по делу, согласно которым в удовлетворении заявленных требований просил отказать.

Дело рассмотрено в отсутствие неявившихся лиц, извещенных надлежащим образом, в соответствии со ст. 167 ГПК РФ.

Статьей 16 ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. 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. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статьей 57 ТК РФ установлены обязательные для включения в трудовой договор условия, к которым, в частности, относятся: место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, трудовая функция, дата начала работы и срок, условия оплаты труда, компенсации и другие выплаты.

Согласно ч. 1 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.

В силу ч. 2 ст. 67 ТК РФ 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.

Согласно разъяснениям, изложенным в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», следует иметь в виду, что применительно к ч. 2 ст. 67 ТК РФ представителем работодателя в данном 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 (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В силу 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.

Таким образом, действующее трудовое законодательство устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 10.12.2023 в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства внесены сведения об ООО «ЭЮР» как о микропредприятии с основным видом деятельности «деятельность в области права».

Согласно ст. 309.2 ТК РФ работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу, принимаемого работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

В соответствии с ответом на судебный запрос, штатное расписание у ответчика, как у микропредприятия, отсутствует.

На официальном сайте ООО «ЭЮР» (<https://elegso.ru>) в разделе «Информация для исполнителей» размещена оферта присоединения исполнителей о получении юридических услуг от 03.11.2023, согласно которой исполнитель по заданию заказчика (ООО «ЭЮР») обязуется оказать юридические услуги, а заказчик обязуется принять и оплатить оказанные исполнителем услуги в размере, порядке и на условиях, предусмотренных договором.

В п. 4 оферты определены цена работы и порядок оплаты.

Согласно п. 5.1 оферты, заказчик возмещает исполнителю только предварительно и заблаговременно согласованные расходы на канцелярию и транспорт при необходимости для исполнения заданий заказчика.

Как следует из материалов дела, Гапоненко С.В. прошла электронную авторизацию для совершения акцепта и использования в дальнейшем предоставленного логина как адрес электронной почты корпоративного обмена данными, являющегося уникальным для каждого исполнителя.

При этом, согласно официальному сайту ФНС России (<https://npd.nalog.ru>) Гапоненко С.В. (ИНН 504791659387) являлась/является плательщиком налога на профессиональный доход по состоянию на 03.11.2023 и на дату рассмотрения дела.

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата при наличии трудовых отношений выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

В материалы дела сторонами представлены платежные поручения № 13 от 21.12.2023 на сумму 5 000,00 руб., № 17 от 26.12.2023 на сумму 10 000,00 руб., № 22 от 28.12.2023 на сумму 6 000,00 руб., № 2 от 11.01.2024 на сумму 6 000,00 руб., № 4 от 12.01.2024 на сумму 6 000,00 руб., № 9 от 15.01.2024 на сумму 4 000,00 руб., № 11 от 17.01.2024 на сумму 10 000,00 руб., № 14 от 18.01.2024 на сумму 10 000,00 руб., № 16 от 19.01.2024 на сумму 10 000,00 руб., № 20 от 22.01.2024 на сумму 6 000,00 руб., № 25 от 24.01.2024 на сумму 7 000,00 руб., № 30 от 31.01.2024 на сумму 3 000,00 руб., подтверждающие перечисление денежных средств ответчиком истцу с назначением платежа «оплата труда».

Помимо этого, истцом представлены квитанции о пополнении счета получателя (номер телефона +7 (925) 195-11-98) с использованием системы быстрых платежей от 01.12.2023 на сумму 24 000,00 руб., от 15.12.2023 на сумму 20 000,00 руб., от 19.12.2023 на сумму 10 000,00 руб., от 20.12.2023 на сумму 5 000,00 руб., от 05.01.2024 на сумму 8 000,00 руб., по которым не установлены плательщики и назначения платежей.

Согласно представленным сторонами платежным поручениям, оплата оказанных истцом услуг осуществлялась с расчетного счета ответчика, суммы, подлежащие выплате за оказанные истцом услуги, не носили системный характер.

Следовательно, суд приходит к выводу, что достоверных доказательств получения истцом заработной платы в материалы дела не представлено.

Таким образом, отношения между сторонами являлись гражданско-правовыми, истец, будучи плательщиком налога на профессиональный доход, оказывала юридические услуги вследствие присоединения к оферте, ответчиком производилась оплата оказанных услуг, что подпадает под регулирование гражданско-правовых отношений, предусмотренных ст. 779 ГК РФ (возмездное оказание услуг).

При этом, ответчик не обеспечивал истца трудовыми ресурсами (рабочим местом, техникой, канцелярией и пр.). Доказательства обеспечения ответчиком истца условий труда (что является одним из существенных признаков наличия трудовых отношений) не представлены.

Гапоненко С.В. оказывала услуги в пользу ответчика исключительно используя свои ресурсы и оборудование вне местонахождения ответчика.

Кроме того, истец имела доступ к корпоративной почте исполнителей. Данные обстоятельства доказывают удаленное оказание услуг истцом, отсутствие каких-либо подчиненных отношений истца по отношению к ответчику.

В рамках трудовых правоотношений работником лично выполняется обусловленная с работодателем при заключении трудового договора трудовая функция (по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности и квалификации), а не отдельные индивидуально-конкретные задания с достижением конкретного результата за обусловленную в договоре оплату, что присуще гражданско-правовым договорам. Работник является членом трудового коллектива, должен выполнять трудовую функцию с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, подчинением распоряжениям руководителя организации и руководителей структурных подразделений, за выполненную работу получает заработную плату дважды в месяц в установленные дни в гарантированном размере независимо от достигнутого результата труда.

Целью совместной деятельности истца и ответчика являлось не выполнение трудовой функции как таковой, определенной наличием должностных обязанностей, которые должны быть в обязательном порядке доведены до истца, а выполнение конкретных заданий и получение конкретного и осязаемого результата, что подтверждается представленными переписками.

Таким образом, суд приходит к выводу, что истец не подчинялся внутреннему трудовому распорядку, установленному ответчиком, сохранял положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, выполнял задания на свой страх и риск, получал соответствующее вознаграждение по результатам выполненного поручения, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда и получает заработную плату в гарантированном размере независимо от наступления определенных результатов.

Таким образом, в отношениях сторон отсутствует неотъемлемый признак наличия трудовых отношений - организационный признак (интегрированность работника в организационную структуру работодателя).

Истец с требованием о заключении с ней трудового договора к ответчику не обращалась, трудовую книжку не передавала.

Каких-либо возражений относительно оферты присоединения исполнителей истец не выразила. Последующие действия истца свидетельствуют о согласии с указанными условиями, самостоятельном выполнении ей поименованных в договоре услуг по установленной стоимости и об отсутствии каких-либо подчиненных отношений с организацией ответчика.

Тот факт, что истец состояла в чатах «TTV LAW GROUP», «ELEGSO» мессенджера WhatsApp, принадлежащих ответчику, также не может свидетельствовать о трудовых отношениях, поскольку пользование указанными ресурсами было обусловлено спецификой.

Из анализа представленной в материалы дела переписки между истцом и ответчиком (направление копии листка нетрудоспособности для приобщения судом к материалам дела; определение суммы в размере 80 000 руб. на определенный месяц для покрытия «хвостов», индексации; обсуждение возмещения понесенных расходов путем денежных переводов – «я просто кидаю суммы», «не вникал») следует, что истец не подчинялась внутреннему трудовому распорядку и режиму рабочего времени, самостоятельно определяла порядок и объем оказания услуг, к истцу также не применялись меры дисциплинарного взыскания и поощрения. Указанные обстоятельства также доказывают удаленное оказание услуг истцом, отсутствие каких-либо подчиненных отношений истца по отношению к ответчику.

Отказывая в удовлетворении иска, суд исходит из недоказанности наличия между сторонами трудовых отношений. Факт выполнения истцом определенной трудовой функции в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка судом не установлен.

При этом, доказательства, подтверждающие наличие между сторонами спора трудовых отношений в материалах дела отсутствуют, истец самостоятельно определяла режим и объем оказания услуг, используя при этом свои ресурсы и оборудование вне места нахождения ответчика, не получала заработную плату, не имела фиксированного оклада, а производимые выплаты осуществлялись в различном размере в зависимости от объемов выполненных истцом работ и не носили системный характер. Кроме того, истец сохраняла положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, выполняла задания на свой страх и риск, получала соответствующее вознаграждение по результатам выполненного поручения, в то время как лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда и получает заработную плату в гарантированном размере независимо от наступления определенных результатов.

Поскольку факт трудовых отношений между истцом и ответчиком не нашел своего подтверждения, следовательно, производные требования об оформлении трудовых отношений, взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда не подлежат удовлетворению.

Исходя из изложенного, учитывая нормы действующего законодательства, суд приходит к выводу, что исковые требования Гапоненко С.В. удовлетворению не подлежат.

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

РЕШИЛ:

исковые требования Гапоненко Светланы Викторовны к ООО «Эксперт Юридических Решений» об установлении факта трудовых отношений, обязанности произвести отчисления, взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда – оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Химкинский городской суд Московской области в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме.

С мотивированным решением суда стороны могут ознакомиться 15 июля 2024 г.

Судья

К.А. Пшукова





Прошито, пронумеровано на

6

листах

Судья

Секретарь

«28»

2011

