

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**20 мая 2019 года**

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда
в составе:

председательствующего судьи Мызниковой Н.В.
и судей Масленниковой Л.В., Пильгановой В.М.
при секретаре Утешеве С.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.
гражданское дело по апелляционной жалобе фио на решение Останкинского районного суда
г. Москвы от 04 октября 2018 года, которым постановлено:

Отказать в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, процентов за задержку выплат, судебных расходов.

УСТАНОВИЛА:

фио обратилась в суд к ООО «Мечта СВ» с иском об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, взыскании компенсации за задержку выплаты денежных средств в соответствии со ст. 236 ТК РФ, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований фио ссылалась на то, что в период с 01 февраля 2003 года по 31 марта 2018 года работала у ответчика в должности главного бухгалтера, однако трудовые отношения с ней надлежащим образом оформлены не были, 16 марта 2018 года ею было подано заявление об увольнении по собственному желанию с 31 марта 2018 года, которое ответчик не принял, в связи с чем 29 марта 2018 года она повторно направила заявление об увольнении по электронной почте, но о результатах рассмотрения данного заявления ответчик ее не уведомил. Также истец указала, что при увольнении с ней не был произведен окончательный расчет, не выплачена заработная плата за март 2018 года и компенсация за неиспользованный отпуск, вследствие чего 20 апреля 2018 года она направила ответчику заявление с просьбой выплатить причитающиеся ей денежные средства, однако ответчик до настоящего времени выплаты не произвел.

В судебное заседание истец и ее представитель явились, исковые требования поддержали.

Представители ответчика в суд явились, требования истца не признали по основаниям, изложенным в письменных возражениях, указали, что между сторонами имели место гражданско-правовые отношения.

Третье лицо – ГИТ в г. Москве в суд не явилось.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит фио в апелляционной жалобе.

На заседание судебной коллегии представитель ООО «Мечта СВ» и представитель ГИТ не явился, о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы неоднократно

извещались судом надлежащим образом, о чем свидетельствуют Отчеты об отслеживании отправок с почтовыми идентификаторами Почты России.

Судебная коллегия в соответствии со ст. ст. 167, 327 ГПК РФ полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

Проверив материалы дела, заслушав фило и ее представителя по доверенности фило, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии со статьей 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены решения суда имеются.

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.

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.

Согласно [статье 15](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В силу [части первой статьи 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим [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 ([часть третья статьи 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статья 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

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).

В [статье 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами ([часть первая статьи 67](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с [частью второй статьи 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).

[Частью первой статьи 68](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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 Трудового [кодекса](#) Российской Федерации возлагается на работодателя.

При этом 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](#) Трудового кодекса Российской Федерации) 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.

Таким образом, по смыслу [статей 15, 16, 56, части второй статьи 67](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно [части первой статьи 12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей [статью 123 \(часть 3\)](#) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В развитие указанных принципов [статья 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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 в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств ([часть 1 статьи 55](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований фиио и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между фиио и ООО «Мечта СВ» или его уполномоченным лицом о личном выполнении истцом работы в качестве главного бухгалтера, была ли допущена фиио к выполнению этой работы ООО «Мечта СВ» или его уполномоченным лицом, подчинялась ли фиио действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, выполняла ли фиио работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в период с 01 февраля 2003 года по 31 марта 2018 года, выплачивалась ли ей заработная плата.

В соответствии с [абзацем пятым части 1 статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Данному праву работника в силу [абзаца седьмого части 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Согласно [ст. 132](#) Трудового кодекса РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

[Частью 1 статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([часть 2 статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статья 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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](#)).

Согласно [ч. 4 ст. 84.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) настоящего Кодекса.

Из материалов дела усматривается, что в подтверждение наличия трудовых отношений между ней и ООО «Мечта СВ» фиио представила в суд справки о доходах

физического лица по форме 2-НДФЛ за 2012 год, за 2016 год и за 2017 год, реестр сведений о доходах физических лиц за 2012 год, за 2014 год, за 2015 год, за 2016 год и за 2017 год, заявление об увольнении по собственному желанию от 16 марта 2018 года, заявление об увольнении по собственному желанию, направленное 29 марта 2018 года по электронной почте, реестр сведений о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованных лиц за 2011 год, расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование за 2103 год и за 2016 год, сведения о застрахованных лицах за 2016 год и за 2018 год, заявление о подтверждении основного вида экономической деятельности от 30 марта 2017 года и от 29 марта 2018 года с извещением о вводе сведений, указанных в налоговой декларации (расчете) в электронной форме, сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий период по состоянию на 01 января 2017 года, на 01 января 2018 года, заявление о выдаче нового пароля от 06 ноября 2015 года, сертификат ключа шифрования, доверенность от ООО «Мечта СВ», копия трудовой книжки с записью о приеме на работу в ООО «Мечта СВ» на должность главного бухгалтера на основании приказа № 3 от 01 февраля 2003 года.

Данные документы суд первой инстанции не принял в качестве доказательства наличия между сторонами трудовых отношений, так как они не подтверждают то обстоятельство, что истец осуществляла именно трудовую деятельность в ООО «Мечта СВ» и не являются бесспорным и достоверным доказательством того, что при трудоустройстве сторонами были оговорены существенные условия трудового договора, что ООО «Мечта СВ» вело учет рабочего времени истца, начисляло и выплачивало истцу заработную плату за весь период времени с 2003 года по 2018 год, что истец выполняла в ООО «Мечта СВ» трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, выполняла установленные нормы выработки, уходила в отпуск, за нее перечислялись налоги и (или) страховые выплаты за период с 2003 года по 2018 год.

Исходя из этого, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе фио в удовлетворении заявленных требований, так как факт наличия между сторонами трудовых отношений не нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства, кадровые решения ответчик в отношении истца не принимал, трудовой договор между сторонами не заключался, приказ о приеме истца на работу и об увольнении с работы ответчиком не издавался, табель учета рабочего времени в отношении истца не велся, доказательства выполнения истцом трудовой функции по должности главного бухгалтера с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка организации, в суд представлены не были. При этом суд учел, что согласно выписке из ЕГРЮЛ фио является председателем Правления ТСЖ «Палехская 133», дата внесения сведений о данном лице – 21 января 2013 года.

Между тем, с такими выводами суда согласиться нельзя, в силу следующего.

В соответствии с [частью 1 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

В силу [части 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В соответствии с [частью 1 статьи 196](#) ГПК РФ при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела,

установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств ([часть 1 статьи 67 ГПК РФ](#)).

Как следует из материалов дела, фио в подтверждение факта трудовых правоотношений с ООО «Мечта СВ» была представлена трудовая книжка, в которой содержится запись о приеме ее на работу в ООО «Мечта СВ» на должность главного бухгалтера на основании приказа № 3 от 01 февраля 2018 года (л\д 75), а также справки о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ за различные периоды времени и сведения об отчислениях в ПФР, согласно которым ООО «Мечта СВ» в спорный период времени производило начисление заработной платы и уплату налогов и страховых взносов в отношении фио

Доказательства, опровергающие сведения, изложенные в приведенных выше документах, в частности, в трудовой книжке фио, равно как доказательства в подтверждение доводов о наличии гражданско-правовых отношений между фио и ООО «Мечта СВ», ответчиком в нарушение ст. 56 ГПК РФ в суд представлены не были.

Таким образом, изложенное позволяет сделать вывод о том, что имеющиеся в деле доказательства, которые не опровергнуты ответчиком, свидетельствуют о наличии устойчивого и стабильного характера возникших между фио и ООО «Мечта СВ» правоотношений, подчиненности и зависимости труда истца, выполнение истцом работы только по определенной должности главного бухгалтера, что в совокупности подтверждает факт трудовых отношений между фио и ООО «Мечта СВ», так как истец выполняла работу по определенной трудовой функции – главного бухгалтера, подчинялась установленному режиму труда и работала под контролем и руководством работодателя на определенном рабочем месте, и несла дисциплинарную ответственность, которая может быть возложена только в рамках трудовых правоотношений, истцу зачислялась заработная плата в отношении истца ответчиком производились обязательные отчисления и уплата налогов.

При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о том, что суд первой инстанции при рассмотрении и разрешении настоящего спора не учел и не принял во внимание все юридически значимые для дела обстоятельства и представленные доказательства, что повлекло за собой вынесение незаконного и необоснованного решения.

Исходя из этого, судебная коллегия полагает решение суда первой инстанции подлежащим отмене с принятием по делу нового решения об удовлетворении требований фио к ООО «Мечта СВ» об установлении факта наличия трудовых отношений по должности главного бухгалтера в период с 01 февраля 2003 года по 31 марта 2018 года.

Также судебная коллегия считает подлежащими удовлетворению требования фио о взыскании с ООО «Мечта СВ» задолженности по заработной плате за март 2018 года в размере 44 000 рублей, компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 127 ТК РФ в размере 186 004 руб. 75 коп., компенсации за задержку выплаты денежных средств в порядке ст. 236 ТК РФ в сумме 7 944 руб. 99 коп., поскольку доказательства выплаты истцу названных денежных средств в установленные сроки, равно как и доказательства предоставления истцу в спорный период времени отпусков с выплатой соответствующей компенсации, ответчиком в суд не представлены. при этом судебная коллегия полагает возможным согласиться с произведенным истцом расчетом указанных денежных сумм, так как он в полной мере отвечает требованиям закона, фактическим обстоятельствам дела и не оспорен ответчиком.

Поскольку со стороны ответчика имело место нарушение трудовых прав истца, в ее пользу с ООО «Мечта СВ» подлежит взысканию компенсация морального вреда, размер которой, с учетом обстоятельств дела и характера допущенного нарушения, судебная коллегия определяет в сумме 3 000 рублей.

На основании ст. ст. 94, 100 ГПК РФ и с учетом принципа разумности и справедливости, судебная коллегия полагает возможным взыскать в пользу фии с ООО «Мечта СВ» расходы по оплате представителя в размере 10 000 рублей и расходы по оформлению доверенности в сумме 1 400 рублей, так как они подтверждаются договором от 07 июня 2018 года, справкой нотариуса от 30 мая 2018 года, распиской от 07 июня 2018 года и ничем не опровергнуты.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ООО «Мечта СВ» в доход бюджета города Москвы подлежит взысканию госпошлина в размере 5 879 руб. 50 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Останкинского районного суда города Москвы от 04 октября 2018 года - отменить.

Принять по делу новое решение.

Установить факт наличия трудовых отношений между фии и ООО «Мечта СВ» в период с 01 февраля 2003 года по 31 марта 2018 года в должности главного бухгалтера.

Взыскать с ООО «Мечта СВ» в пользу фии задолженность по заработной плате за март 2018 года в размере 44 000 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск за период работы с 01 февраля 2010 года по 31 марта 2018 года в размере 186 004 руб. 75 коп., компенсацию за задержку выплаты денежных средств в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере 7 944 руб. 99 коп., расходы по оплате услуг представителя в сумме 10 000 руб., расходы по оформлению доверенности в размере 1 400 руб. и компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб.

Взыскать с ООО «Мечта СВ» в доход бюджета города Москвы госпошлину в размере 5 879 руб. 50 коп.

Председательствующий:

Судьи:

Судья: фио

№ 33-11998/2019

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

20 мая 2019 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда
в составе:

председательствующего судьи

Мызниковой Н.В.

и судей

Масленниковой Л.В., Пильгановой В.М.

при секретаре

Утешеве С.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.

гражданское дело по апелляционной жалобе фио на решение Останкинского районного суда
г. Москвы от 04 октября 2018 года, которым постановлено:

Отказать в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, процентов за задержку выплат, судебных расходов.

Руководствуясь ст. ст. 193, 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Останкинского районного суда города Москвы от 04 октября 2018 года - отменить.

Принять по делу новое решение.

Установить факт наличия трудовых отношений между фиио и ООО «Мечта СВ» в период с 01 февраля 2003 года по 31 марта 2018 года в должности главного бухгалтера.

Взыскать с ООО «Мечта СВ» в пользу фиио задолженность по заработной плате за март 2018 года в размере 44 000 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск за период работы с 01 февраля 2010 года по 31 марта 2018 года в размере 186 004 руб. 75 коп., компенсацию за задержку выплаты денежных средств в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере 7 944 руб. 99 коп., расходы по оплате услуг представителя в сумме 10 000 руб., расходы по оформлению доверенности в размере 1 400 руб. и компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб.

Взыскать с ООО «Мечта СВ» в доход бюджета города Москвы госпошлину в размере 5 879 руб. 50 коп.

Председательствующий:

Судьи: