

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

11 августа 2023 года

Нижегородский районный суд г. Нижнего Новгорода,  
в составе председательствующего судьи Лебедева Д.Н.  
при секретаре Алексееве А.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Манжиевского Сергиуша Геннадьевича к ООО ЧОО "ФОРТ", Генеральному директору ООО "Штрабаг Инфраструктура Девелопмент" Гритцнер Герхарду об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Манжиевский С.Г. обратился в суд с иском к ООО ЧОО "ФОРТ", Генеральному директору ООО "Штрабаг Инфраструктура Девелопмент" Гритцнер Герхарду об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указывая, что с 26 июля 2022 года по 22 ноября 2022 года истец работал в качестве охранника в ООО ЧОО «ФОРТ». На работу истца принимал инспектор управления охраны ООО ЧОО «Форт» Кузнецов Александр Валентинович. Собеседование и ввод в курс работы охранника в АО «Венский дом» проводил начальник службы охраны ООО «Штрабаг ИД» Емелин Дмитрий Валентинович. Несмотря на то, что указанная работа выполнялась истцом в течение более четырёх месяцев, трудовой договор письменно оформлен не был. На требования истца о заключении трудового договора представитель ООО ЧОО «ФОРТ» постоянно уклонялся от их исполнения, аргументируя это тем, что у ООО ЧОО «ФОРТ» заключён зарплатный договор с Альфа-банком и так как у истца в этом банке судебные приказы, он не может пока официально его оформить. Более того, по сообщению ватцап представителя ответчика от 21.12.2022г., «Из-за проблем с банком и не возможностью получить по зарплатному проекту карту АльфаБанка, Вы были уволены 16.08.2022 и переведены на договор подряда как совместитель». При этом, расчёт за отработанное время всегда производился представителем ООО ЧОО «ФОРТ» по ведомостям выдачи заработной платы в наличной форме. Между тем наличие между истцом и ООО ЧОО «ФОРТ» трудовых отношений подтверждается следующими обстоятельствами: осуществляя трудовую функцию, истец подчинялся установленным в ООО ЧОО «ФОРТ» правилам внутреннего трудового распорядка; истец имел санкционированный представителем ООО ЧОО «ФОРТ» доступ на охраняемые объекты - АО «Венский дом»: г.Москва, ул.Петровка, 27; истец был принят на работу и фактически допущен к работе и выполнял обязанности охранника, что подтверждается показаниями свидетелей; за работу охранника на охраняемом объекте - АО «Венский дом»: г.Москва, ул.Петровка, 27, истец регулярно получал заработную плату согласно отработанного времени по зарплатным ведомостям в наличной форме от представителя ООО ЧОО «ФОРТ»; из справки Пенсионного Фонда РФ о начислении суммы выплат в пользу застрахованного лица видно, что за III квартал 2022г. сумма начислений составила 26515,45, а Работодателем совершившим начисления числится ООО ЧОО «ФОРТ»; согласно табелям учёта рабочего времени сотрудников охраны за июль 2022г.; август 2022г.; сентябрь 2022г.; октябрь 2022г.; ноябрь 2022г., подписанных начальником службы охраны ООО «Штрабаг ИД» Емелиным Д.В. К выполнению работы в ООО ЧОО «ФОРТ» истец приступил 26.07.2021 года по адресу: г.Москва, ул.Петровка, 27 с ведома и по поручению представителя ООО ЧОО «ФОРТ». Между истцом и ООО «ЧОО «ФОРТ» был заключен трудовой договор на неопределенный срок без испытательного срока и ООО

ЧОО «ФОРТ» должен надлежащим образом оформить с истцом трудовой договор в письменной форме. С 13.11.22г. по 19.11.22г. истец находился на больничном (Листок нетрудоспособности №910146646536). 22.11.2022г. и.о. начальника охраны ООО «Штрабаг ИД» Белянчикова Екатерина Николаевна уведомила истца, что он временно отстранён от работы охранником в АО «Венский дом». Начальник службы охраны ООО «Штрабаг ИД» Емелин Д.В. 22.11.2022г. ватцап подтвердил истцу, что «я временно отстранён на 2-3 дежурства». Представитель Ответчика 22.12.2022г. подтвердил отстранение истца от работы и написал в ватцап «Надо приехать в офис, на этом объекте больше работать не сможешь», а также подбодрил «Попробуем другой объект найти». При личной встрече, представитель ответчика в офисе, расположенным по адресу: 109316, г.Москва, Волгоградский проспект, дом 35, офис 310, истцу сказал, что «причиной его отстранения от работы явилось пожелание генерального директора ООО «Штрабаг ИД» Герхарда Гритцнера. 25.11.2022г. представитель ответчика уведомил истца в ватцап, что «сидячих постов нет». Из-за нервных переживаний у истца обострилось хроническое заболевание Артрит коленного сустава и с 10.12.22г. по 17.12.22г., истцу был оформлен больничный (Листок нетрудоспособности №910151761708). По факту, истец оказался уволен по пожеланию генерального директора ООО «Штрабаг ИД» Герхарда Гритцнера. Полагает, при этом в отношении истца были нарушены положения действующего в РФ Трудового кодекса Российской Федерации, в частности ст.76 ТК РФ и ст.81 ТК РФ. В период работы истца в должности охранника в АО «Венский дом» претензий к работам истца со стороны непосредственного руководителя - начальника охраны ООО «Штрабаг ИД» Емелина Дмитрия Валентиновича, не было. Считает фактическое увольнение незаконным в силу следующего: в соответствии с ТК РФ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в строго оговорённых случаях. Не один из четырнадцати пунктов ст.81 ТК РФ не подходит в обоснование причины увольнения, озвученный истцу представителем ООО ЧОО «ФОРТ», а именно устная жалоба на истца генерального директора ООО «Штрабаг ИД», гражданина Австрии Герхарда Гритцнера. Именно генеральный директор ООО «Штрабаг ИД», гражданин Австрии Герхард Гритцнер являлся инициатором незаконного отстранения истца от работы в АО «Венский дом» и поэтому истец требует привлечь генерального директора ООО «Штрабаг ИД», гражданина Австрии Герхарда Гритцнера к солидарной ответственности с ООО ЧОО «ФОРТ» по данному исковому заявлению. Никаких уведомлений о предстоящем увольнении истец не получал. Для истца это стало полной неожиданностью. В соответствии с ч.1 ст.394 ТК РФ, в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Таким образом, истец должен быть восстановлен на работе у ответчика ООО ЧОО «ФОРТ» в должности охранника с 23.11.2022г. Ответчик должен выплатить заработную плату за все время вынужденного прогула в размере 117 459,12 рублей.

На основании вышеизложенного, просит суд установить факт трудовых отношений истца с ООО ЧОО «ФОРТ» с 26.07.2021 года по текущую дату; обязать ООО ЧОО «ФОРТ» надлежащим образом оформить с истцом трудовой договор в письменной форме; восстановить истца на рабочем месте в АО «Венский дом» в должности охранника с 23.11.2022г. по текущую дату. Взыскать с ООО ЧОО «ФОРТ» в пользу истца выплату согласно электронному листку нетрудоспособности №910146646536 с 07.11.22г. по 19.11.22г., электронному листку нетрудоспособности №910151761708 с 10.12.22г. по 17.12.22г.; заработную плату за время вынужденного прогула с 23.12.2022г. по дату принятия решения судом о восстановлении истца на работе в ООО ЧОО «ФОРТ», компенсацию морального вреда в размере 145 223 руб. Обязать ООО ЧОО «ФОРТ» произвести начисления и выплату за период работы с 26.07.2022г. по 22.11.2022г. и за время вынужденного прогула с 23.11.2022г. по дату принятия судом решения о восстановлении истца на работе в ООО ЧОО «ФОРТ». Привлечь генерального директора ООО «Штрабаг ИД», гражданина Австрии Герхарда Гритцнера к солидарной ответственности с ООО ЧОО «ФОРТ».

Истец Манжиевский С.Г. в судебное заседание не явилась, о месте и времени рассмотрения дела извещен в установленном законом порядке.

Представитель ответчика ООО ЧОО «ФОРТ», ответчик Генеральный директор ООО "Штрабаг Инфраструктура Девелопмент" Гритцнер Г., третьи лица, в судебное заседание не явились, о месте и времени рассмотрения дела извещены надлежащим образом.

Прокурор Беляева Е.В. в судебном заседании дала заключение о том, что исковые требования не подлежат удовлетворению.

Суд считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

Заслушав заключение прокурора, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Как следует из ст.1 ГК РФ субъекты гражданского права приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своем интересе. Они свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договора (ст.421 ГК РФ).

Согласно правовой позиции, указанной в Определении Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ.

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).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Согласно ст.19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

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 трудовых отношений 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, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении).

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме. При этом 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.

Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, 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. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу

статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, относятся письменные доказательства, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи.

Кроме того, по смыслу статей 2, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 67, 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допуску работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" даны следующие разъяснения относительно применения судами трудового законодательства.

При установлении наличия или отсутствия трудовых отношений суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции. К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ 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, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату. О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения (п. 17 Постановления Пленума N 15).

При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу ст. 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие (п. 18 Постановления Пленума N 15).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений ст. 2 и 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник 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. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых

отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям (п.21 Постановления Пленума N 15).

Согласно ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые ссылается в обоснование своих требований и возражений. Обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности, стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

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).

Согласно ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со ст.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.

Как установлено судом и следует из материалов дела, истец с 28.07.2022 года работал в ООО ЧОО «Форт» в должности охранника, что стороной ответчика не оспаривается и подтверждается копией приказа о приеме работника на работу от 28.07.2022 года.

Как следует из материалов дела и пояснений представителя ООО ЧОО «Форт» в отзыве на исковое заявление, приказом о прекращении (расторжении) трудового договора с работником от 16.08.2022 года, трудовой договор с Манжиевским С.Г. был расторгнут по инициативе работника в соответствии с п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ.

При этом, как следует из пояснений представителя ООО ЧОО «Форт» в отзыве на исковое заявление, трудовой договор был расторгнут в связи с тем, что у истца отсутствовало удостоверение частного охранника, которое истец обещал получить при трудоустройстве на работу.

Каких-либо доказательств, опровергающих данные доводы истцом суду не представлено, доказательства наличия у истца удостоверения частного охранника в материалах дела отсутствуют.

Также истцом представлены расчетные листки за июль и август 2022 года о выплате истцу заработной платы за данный период работы. Факт выплаты заработной платы по указанным расчетным листам подтверждается и представленными истцом Сведениями о состоянии индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

В исковом заявлении истец также указывает на тот факт, что он был уволен 16.08.2022 года, а также прикладывает сообщение из мессенджера, из которого следует, что он был уволен по собственной просьбе.

Таким образом, суд считает установленным, что истец Манжиевский С.Г. в период с 28.07.2022 года по 16.08.2022 года осуществлял трудовую деятельность в ООО ЧОО «Форт» в качестве охранника, трудовой договор был расторгнут по инициативе

работника. Заработная плата за указанный период времени выплачена ответчиком в полном размере, доказательств обратного истцом суду не представлено.

Поскольку стороной ответчика не оспаривается факт работы истца в ООО ЧОО «Форт» в период с 28.07.2022 года по 16.08.2022 года, факт выплаты истцу заработной платы за указанный период времени подтвержден материалами дела, суд приходит к выводу, что основания для удовлетворения требований истца об установлении факта трудовых отношений с ООО ЧОО «Форт» в указанный период времени и взыскании заработной платы, удовлетворению не подлежат.

Что касается требований истца об установлении факта трудовых отношений с ООО ЧОО «Форт» в период с 26.07.2021 года по 27.07.2021 года и в период с 17.08.2022 года по настоящее время, суд исходит из следующего.

Юридически значимыми и подлежащими установлению с учетом исковых требований Манжиевского С.Г. и регулирующих спорные отношения норм материального права являются следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Манжиевским С.Г. и ООО ЧОО «Форт» или его уполномоченным лицом о личном выполнении Манжиевским С.Г. работы в должности охранника; был ли допущен Манжиевский С.Г. к выполнению этой работы ООО ЧОО «Форт» или его уполномоченным лицом; выполнял ли Манжиевский С.Г. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя ООО ЧОО «Форт» в спорный период; подчинялся ли Манжиевский С.Г. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ему заработная плата.

В подтверждение факта допуска к осуществлению работы истец предоставил переписку из мессенджера и графики работ за июль- ноябрь 2022 года.

При этом представленная переписка сведений о том, что истец действовал от имени и в интересах ответчика ООО ЧОО «Форт», не содержит. Представленные копии графиков работы подписаны сотрудником ООО «Штрабат ИД», а не ООО ЧОО «Форт».

Доказательств того, что между истцом и ответчиком была достигнута договоренность о заключении трудового договора в указанный период времени, графике работы и отдыха, наличии еженедельных выходных дней и ежегодного отпуска суду не представлено, а судом не добыто.

Сведений о том, что истец в установленном порядке был допущен именно к выполнению трудовых обязанностей в качестве работника ООО ЧОО «Форт», подчинялся правилам трудового распорядка, каждый день в течение указанного периода рабочего времени, выполнял трудовые функции, также не имеется.

Исходя из вышеизложенного, суд приходит к выводу, об отсутствии оснований для удовлетворения требований истца об установлении факта трудовых отношений с ООО ЧОО «Форт» в период с 26.07.2021 года по 27.07.2021 года и в период с 17.08.2022 года по настоящее время.

Поскольку суд не установил факт трудовых отношений между истца и ответчиком ООО ЧОО «Форт» в указанный период времени, отсутствуют основания и для удовлетворения требований истца об обязанности ООО ЧОО «ФОРТ» надлежащим образом оформить с истцом трудовой договор в письменной форме; восстановлении истца на рабочем месте в АО «Венский дом» в должности охранника с 23.11.2022г. по текущую дату, взыскании с ООО ЧОО «ФОРТ» в пользу истца выплату согласно электронному листку нетрудоспособности №910146646536 с 07.11.22г. по 19.11.22г., электронному листку нетрудоспособности №910151761708 с 10.12.22г. по 17.12.22г., взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 23.12.2022г. по дату принятия решения судом о восстановлении истца на работе в ООО ЧОО «ФОРТ».

Исходя из вышеизложенного, отсутствуют основания и для удовлетворения требования истца об обязанности ООО ЧОО «ФОРТ» произвести начисления и выплаты за период работы с 26.07.2022г. по 22.11.2022г. и за время вынужденного прогула с 23.11.2022г. по дату принятия судом решения о восстановлении истца на работе в ООО ЧОО «ФОРТ».

Поскольку судом не установлено нарушений ООО ЧОО «ФОРТ» трудовых прав истца, основания для удовлетворения требований истца о взыскании компенсации морального вреда, также отсутствуют.

Поскольку из материалов дела следует, что истец в трудовых либо иных договорных отношениях с генеральным директором ООО «Штрабаг ИД» Гритцнером Г. не состоял, указанное лицо является ненадлежащим ответчиком по данному делу, в связи с чем отсутствуют основания и для удовлетворения требования истца о привлечении его к солидарной ответственности.

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

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Манжиевского Сергиуша Геннадьевича к ООО ЧОО "ФОРТ", Генеральному директору ООО "Штрабаг Инфраструктура Девелопмент" Гритцнер Герхарду об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, отказать в полном объеме.

Решение может быть обжаловано в Нижегородский областной суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через Нижегородский районный суд г.Н.Новгорода.

Судья

Д.Н.Лебедев

Решение суда в окончательной форме изготовлено 14.04.2022 года.