

**РЕШЕНИЕ  
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

2017 года

г. Москва

Измайловский районный суд г. Москвы в составе судьи  
с участием истца \_\_\_\_\_ представителя ответчика Сырова  
М.А., представителя третьего лица \_\_\_\_\_ рассмотрев в открытом судебном  
заседании гражданское дело № \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ об обязанности  
внести записи в трудовую книжку, взыскании денежных средств, компенсации морального  
вреда, взыскании расходов на медицинские услуги и судебных расходов,

**установил:**

истец обратилась в суд с данным иском, уточненным в соответствии со ст. 39 ГПК РФ, к ответчику, мотивируя свои требования тем, что с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ состояла в трудовых отношениях с \_\_\_\_\_ на должности офис-менеджера с окладом 40 000 руб. Заработную плату получала наличными денежными средствами «на руки». Официальный трудовой договор подписан истцом с \_\_\_\_\_ от 01.06.2016 г. на должность руководителя проектов с окладом 30 000 руб., второй экземпляр которого ей не возвращен. При получении выписки из ПФР истец обнаружила, что отчисления направлены только за июнь месяц \_\_\_\_\_ В период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ истец находилась на стационарном лечении в связи с беременностью. При выходе на работу \_\_\_\_\_ ей сообщили, что она уволена. При увольнении истцу не возвращены трудовой договор и трудовая книжка. Считая свои трудовые права нарушенными, истец просит признать действия ответчика незаконными; обязать восстановить пропущенный стаж путем внесения в трудовую книжку соответствующих записей; обязать ответчика осуществить взносы за пропущенный период в ПФР, ФОМС и ФСС; обязать ответчика выплатить средний заработок за время вынужденного прогула в размере 40 000 руб. в месяц; 500 000 руб. – в счет компенсации морального вреда, медицинские расходы в сумме 9 280,50 руб.; а также расходы по оплате юридических услуг в размере 30 500 руб.

Истец в судебное заседание явилась, поддержала уточненные исковые требования, просила удовлетворить иск в полном объеме.

Представитель ответчика Сыров М.А. в судебном заседании иск не признал по доводам, изложенным в возражениях, просил в удовлетворении заявленных требований отказать, пояснив, что истец не состояла с ответчиком в трудовых отношениях.

Представитель третьего лица \_\_\_\_\_ в судебное заседание явился, поддержал доводы представителя ответчика, возражал против удовлетворения иска.

Выслушав доводы участников процесса, допросив свидетелей \_\_\_\_\_ исследовав материалы дела, суд не находит оснований для удовлетворения иска. При этом суд исходит из следующего.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора.

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 соответствии со 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии со 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.

Из объяснений истца следует, что она работала в \_\_\_\_\_ в должности офис-менеджера с окладом в размере 40 000 руб. Официальный трудовой договор подписан истцом с \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ на должность руководителя проектов с окладом 30 000 руб., второй экземпляр которого ей не возвращен, запись в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении не вносилась, с приказом о приеме на работу и об увольнении она не знакомилась, точное основание увольнения ей не известно.

Из объяснений представителя ответчика

Сырова М.А. следует, что истец не состояла с ответчиком в трудовых отношениях. В штатном расписании общества отсутствуют такие должности как «офис-менеджер» и «руководитель проектов». Заработная плата сотрудникам выплачивается в установленные трудовыми договорами сроки в полном объеме, о чем работники расписываются в зарплатных ведомостях. На почтово-секретарское обслуживание заключен договор с \_\_\_\_\_. Более того, стационарные телефоны в офисе отсутствуют, в связи с чем выполнять функции офис-менеджера истец не могла. Приложенная к исковому заявлению копия доверенности на получение и отправку почты не является подтверждением признака трудовых отношений. Между сотрудниками различных компаний. Арендующих офисные помещения в бизнес-центре существует договоренность о выдаче доверенностей на остальные организации на получение почты. Приятель истца \_\_\_\_\_, работающий в \_\_\_\_\_ предложил ответчику оформить доверенность на получение почты на имя истца, которая навещала его в офисе и могла получить почту в случае отсутствия кого-либо из сотрудников ответчика. Указанная истцом заработная плата в размере 40 000 руб. значительно превышает средний размер оклада сотрудников. Кроме того, по мнению ответчика, истцом не представлено доказательств наличия причинно-следственной связи между действиями ответчика и возникновением ущерба истца. Ответчик не принимал \_\_\_\_\_ на работу, не назначал и не платил ей заработную плату.

В подтверждение доводов о наличии трудовых отношений с ответчиком истец ссылается на рабочие переписки с коллегами, копию доверенности № \_\_\_\_\_, ключи от офиса. Однако данные документы суд не может принять в качестве доказательств, поскольку они не отвечают принципам относимости и допустимости доказательств, предусмотренным ст.ст. 59, 60 ГПК РФ.

Так, все вышеперечисленные документы, в частности, переписка с коллегами, не подтверждает наличие трудовых отношений между сторонами.

Из показаний свидетеля \_\_\_\_\_, допрошенного в судебном заседании по ходатайству истца, следует, что он является бывшим мужем истца, каждый день привозил истца в офис и забирал истца от офиса.

Из показания свидетеля \_\_\_\_\_, допрошенной в судебном заседании

следует, что она также, как и истец, работала у ответчика без оформления трудового договора. В подтверждение данного обстоятельства свидетелем представлена электронная переписка.

Давая оценку показаниям допрошенных свидетелей, суд считает, что они не могут служить основанием для удовлетворения иска, поскольку не подтверждают факт наличия трудовых отношений с ответчиком. Свидетели сообщили сведения, не относящиеся к предмету иска, и не имеющие правового значения для разрешения данного спора.

Суду не представлено каких-либо иных доказательств, отвечающих признаку допустимости и относимости, подтверждающих факт наличия трудовых отношений между сторонами: расчетных, платежных (или расчетно-платежных) ведомостей, штатного расписания, табеля учета рабочего времени, отчислений в пенсионный фонд, сведений об удержании налогов из доходов истца, а также сведений об обращении истца к работодателю с заявлением о трудоустройстве.

Доказательствами того, что истец фактически допущена к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не оформлен надлежащим образом, суд также не располагает. Представитель ответчика оспаривает факт того, что истец приступила к работе с ведома руководителя общества или по его поручению.

Таким образом, суд не располагает доказательствами, бесспорно подтверждающими заявленные требования, факт нарушения ответчиком трудовых прав истца не установлен, а потому суд не находит оснований для удовлетворения иска в полном объеме.

Руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

**решил:**

отказать в удовлетворении исковых требований  
об  
обязании внести записи в трудовую книжку, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда, взыскании расходов на медицинские услуги и судебных расходов.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Измайловский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья

Решение в окончательной форме принято

Судья