

ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД
ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Дело № 88-17048/2023
УИД 23RS0041-01-2020-021894-21

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Краснодар

3 мая 2023 года

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе:
председательствующего Авериной Е.Г.

судей Губаревой С.А. и Руденко Ф.Г.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Лазаренко Л.И. к ООО «УК Достойная» об установлении факта трудовых отношений,

по кассационной жалобе Лазаренко Л.И. на решение Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от 14 июля 2021 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 года.

Заслушав доклад судьи Авериной Е.Г., пояснение Лазаренко Л.И., представителя ООО «УК Достойная» Иващук О.В., судебная коллегия

установила:

Лазаренко Л.И. обратилась в суд с иском о признании факта наличия трудовых отношений с ООО «УК Достойная», в котором просила о восстановлении на рабочем месте с 13 января 2020 года, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в размере 45 000 рублей, компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей.

Решением Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от 14 июля 2021 года в удовлетворении исковых требований Лазаренко Л.И. об установлении факта трудовых отношений отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 года решение районного суда оставлено без изменения.

В кассационной жалобе Лазаренко Л.И. просит отменить указанные судебные акты, в связи с нарушением норм материального и процессуального права, несоответствием выводов суда доказательствам, имеющимся в материалах дела.

В обоснование доводов жалобы ссылается на то, что судебные акты суда первой и апелляционной инстанции основаны на судебном решении Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края по делу № 12- 181/2021, между ООО «УК Достойная» и Государственной инспекцией труда Краснодарского края, где обжаловалось вынесенное постановление об административном правонарушении. Судом первой инстанции не учтено, что в данном процессе истец не участвовала, соответственно, при вынесении решения судом первой инстанции юридически значимые обстоятельства не были учтены, выводы суда не соответствуют фактическим обстоятельствам дела.

Проверив материалы дела, заслушав Лазаренко Л.И., поддержавшую доводы кассационной жалобы, представителя ООО «УК Достойная» Иващук О.В., возражавшую против доводов кассационной жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

В силу части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для пересмотра судебных постановлений в кассационном порядке по доводам кассационной жалобы, изученным материалам дела, отсутствуют.

Судами установлено, и из материалов дела следует, что решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от 20 апреля 2021 года по делу № 12-1181/2021 (12-906/2020) признано незаконным и отменено Постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае о привлечении к административной ответственности ООО «УК Достойная» по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем).

Данное постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае было вынесено на основании жалобы Лазаренко Л.И., поданной в Государственную инспекцию труда Краснодарского края по факту нарушения ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации в части допущения к работе в ООО «УК Достойная» в качестве уборщицы жилого дома, расположенного по адресу: <адрес> не оформлением работодателем ООО «УК Достойная» трудового договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В подтверждение обстоятельств, приложенных к жалобе Лазаренко Л.И. представлены график работы за май 2020 года за подписью администратора ООО «УК Достойная» Лымарь О.Б., подписи жильцов дома в листах об оценке качества работы Лазаренко Л.И. с января 2020 года по август 2020 г.

Между тем, ООО «УК Достойная» было обжаловано указанное постановление в Прикубанский районный суд города Краснодара Краснодарского края дело № 12-181/2021.

Решением Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от 20 апреля 2021 года по делу № 12-181/2021 вступившим законную силу, требования ООО «УК Достойная» удовлетворены постановлением Государственной инспекции труда в Краснодарском крае о привлечении к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем) признано незаконным и отменено в связи с отсутствием события административного правонарушения.

Как указал суд в решении, документам и доказательствам дана надлежащая правовая оценка, наличие факта трудовых отношений не подтверждено собранными по делу доказательствами, доказательств работы Лазаренко Л.И. в ООО «УК Достойная», и доказательств нарушения трудового законодательства, представлено не было.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, с позицией которого согласился суд апелляционной инстанции, установив, что между сторонами трудовой договор или иной гражданско-правовой договор о выполнении Лазаренко Л.И. трудовой функции в должности уборщика многоквартирных домов не заключались, заявление о приеме Лазаренко Л.И. в ООО «УК Достойная» в указанный ею период не подавала, кадровых решений в отношении нее не принималось, приказов о приеме на работу и об увольнении не издавалось, в трудовую книжку записи о трудовой деятельности не вносились, заработная плата не выплачивалась, учитывая отсутствие каких-либо письменных доказательств, подтверждающих выполнение заявителем трудовой функции, подчинение Лазаренко Л.И. правилам внутреннего распорядка организации, получение заработной платы, косвенно подтверждающих доводы искового заявления, пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения иска.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда находит приведенные выводы суда первой и апелляционной инстанций основанными на правильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовые отношения как 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.

Согласно части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим 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 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с частью 2 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 представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

Исходя из вышеуказанных норм права, к характерным признакам трудовых правоотношений, позволяющим отграничить их от других видов правоотношений, относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами, подтверждающими трудовые отношения между сторонами, являются обстоятельства, свидетельствующие о достижении сторонами соглашения о функции, его подчинении 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, независимо от оформления такого соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

На основании статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Суды обоснованно исходили из того, что объективных доказательств, свидетельствующих о наличии между истцом и ответчиком трудовых отношений в спорный период - заявления о приеме на работу, трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, осуществления истцом трудовой деятельности у ответчика каждый и полный рабочий день, либо в соответствии с графиком, в спорный период представлено не было.

При этом из представленных сторонами доказательств, в том числе пояснений допрошенных свидетелей, следует, что истец с ответчиком состояла в трудовых отношениях с 01.07.2019 года по декабрь 2020 года. Иные периоды работы истца не установлены судами нижестоящих инстанций и не подтверждены исследованными в судах доказательствами.

В судебных постановлениях приведено толкование норм материального права (статей 15, 16, 21, 22, 56, 61, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации), подлежащих применению к спорным отношениям, результаты оценки доказательств по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Несогласие заявителя с судебными постановлениями, а также с выводами судов, основанными на оценке представленных по делу доказательств, само по себе не свидетельствует о нарушении судами норм материального или процессуального права и не может служить основанием для кассационного пересмотра судебных постановлений, поскольку в соответствии с частью 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Доводы кассационной жалобы не опровергают приведенные выводы судов, направлены на переоценку обстоятельств дела, установленных судами, не подтверждают нарушений норм материального и процессуального права, повлиявших на исход дела, не могут служить основанием для отмены вынесенных судебных постановлений в соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Учитывая изложенное, судебная коллегия кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для отмены судебных постановлений и удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Прикубанского районного суда города Краснодара Краснодарского края от 14 июля 2021 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу Лазаренко Л.И. - без удовлетворения.

Председательствующий

Е.Г. Аверина

Судьи

С. А. Губарева

Ф.Г. Руденко