

Дело № 2-98/2012

**Заочное Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

г. Киров

21 декабря 2011 года

Ленинский районный суд Кировской области в составе:
судьи Бронниковой О.П.

с участием помощника прокурора Ленинского района г. Кирова Сусленкова А.С.

при секретаре Коробейниковой А.С.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску

Ксении Андреевны к индивидуальному предпринимателю

Бахрузу Адалат-оглы об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, внесении записи в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л

К.А. обратилась в суд с иском к ИП Б. А.-оглы об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, внесении записи в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда. В обоснование иска указано, что работала в должности продавца-консультанта в магазине одежды , расположенному по адресу: г. Киров, ул. Воровского, д. с 14 октября 2010 г. (с момента открытия магазина) по 30.10.2011 г. Работала по графику 2х2 с 9:00 до 19.00 по будням и с 9:00 до 18:00 по выходным дням. Ей часто приходилось выходить в чужие смены и работать по 6-7 дней в неделю. Собственником магазина и ее работодателем является ИП Б.А.-оглы. Между ней и ответчиком не было заключено письменного трудового договора. Исполнение трудовых обязанностей и расчеты по зарплате производились по устной договоренности. Зарплата составляла 1% от выручки за смену и выдавалась по окончанию каждой смены. 30.10.2011 г. она была незаконно уволена. Формальной причиной увольнения стали претензии, предъявляемые по поводу продажи пары джинсов, которую она произвела около 16:30 на сумму 590 руб. Она была обвинена в том, что она не выдала чек покупателю и присвоила деньги от данной покупки. Она с предъявленными обвинениями не согласилась и в качестве доказательства своей правоты предложила вызвать сотрудников полиции и в их присутствии проверить наличие денег в кассе, а также проверить показания фискального кассового регистратора, на что получила отказ. Ей была выплачена заработка за последнюю смену в размере 800 руб. и объявлено, что она уволена. Просит установить факт наличия трудовых отношений между ней и ответчиком в период с 14.10.2010 г. по 30.10.2011 г.

До судебного заседания представитель истца Ашихмин М.А. уточнил заявленные требования, просит установить факт наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком в период с 14.04.2010 г. по 30.10.2011 г. Обязать ответчика восстановить истца на работе и внести в трудовую книжку запись о приеме на работу в качестве продавца-консультанта с 14 апреля 2010 г. Взыскать с ответчика компенсацию морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя в размере 30 000 руб.

В судебном заседании истец и ее представитель Ашихмин М.А. исковые требования поддержали, подтвердили изложенное в искомом заявлении.

Истец пояснила, что с 14.04.2010 г. была принята на работу в магазин "Все по карману" на должность продавца-консультанта. График работы составлял 6х1, хотя по договоренности должен быть 2х2. Работодателя ее работа устраивала, было доверие с его стороны. После того, как ответчик узнал, что она беременна, перестал доверять ей, после каждой смены проверял вырученную сумму. В одну из смен ответчик стоял рядом с ней у кассового аппарата, в этот момент она пробивала товар покупательнице, сдала ей сдачу. После того, как покупательница ушла, ответчик стал публично обвинять ее в воровстве, что она якобы не пробила чек покупательнице, а денежные средства присвоила себе. В этот момент позвонила девочке, которая покупала товар и она пояснила, что чек был пробит. Затем она потребовала у ответчика кассовую ленту, но ответчик ее забрал. Вечером ответчик отдал ей заработную плату 800 руб. за день и сказал, чтобы она больше на работу не приходила. При приеме на работу она принесла трудовую книжку для внесения записи о приеме на работу, но запись ответчик не сделал. Трудовой договор с ней не заключался. В ее обязанности входила продажа товара, выставление товара на продажу, допуск к кассовому аппарату. Когда надо было выйти на подмену, выходила и периодически работать могла две недели подряд без выходных.

Ответчик в судебное заседание не явился о дате и месте судебного заседания извещен надлежащим образом, об уважительных причинах неявки суд не уведомил, ходатайств не заявлял.

Суд, с согласия помощника прокурора и истца считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося ответчика в порядке заочного производства.

Заслушав помощника прокурора, истца и ее представителя, свидетелей, изучив материалы дела, суд приходит к следующему:

В соответствии со ст. 15 ТК РФ 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), 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.

44

тодателем 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.

Статьей 21 ТК РФ установлено, что работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В соответствии со 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 настоящим Кодексом, законами и иными трудовыми актами, своевременно выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную эти соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В судебном заседании установлено, что Б.А.-оглы является индивидуальным предпринимателем, что подтверждается выпиской из ЕГРИП от 15.11.2011 г.

Согласно трудовой книжке произведена 31.10.2009 г.

К.А. последняя запись в нее

что подтверждается справкой МУЗ "КГКБ № 7".

Свидетель

ботала в магазине

г. по 01.09.2011 г. Истец начала работать в магазине с 14.04.2010 г. Работали они в должности продавца-консультанта. В их обязанности входила продажа товара, выставление товара на продажу, работа с кассовым аппаратом. Зарплатная плата составляла 1% от выручки, которая выдавалась каждый день. Запись в ее трудовую книжку ответчиком была внесена, также с ней был заключен трудовой договор. Режим работы был 2х2, с понедельника по пятницу с 09.00 час. до 19.00 час., в субботу и воскресенье с 09.00 час. до 18.00 час., с перерывом на обед, но фактически работали как попало. Почему трудового договор с истцом не был заключен, она не знает.

Свидетель

отдели вместе -

В.А. пояснила, что истца знает с 14.04.2010

работала в магазине продавцом-консультантом, в ее обязанности входила продажа товаров, работа с кассовым аппаратом. Работала истец каждый день, бывали случаи, что истец работала без выходных. Режим работы был 2х2, с понедельника по пятницу с 09.00 час. до 19.00 час., в субботу и воскресенье с 09.00 час. до 18.00 час. с перерывом на обед. С ней трудовой договор не заключен и запись в трудовую книжку не внесена. Причину увольнения истца она не знает, но не работает истец с октября 2011 г.

Рассматривая требования о признании отношений между К.А. и ИП Б.А.-оглы трудовыми, суд приходит к следующему:

Статьей 421 ГК РФ установлен принцип свободы заключения договора.

Исходя из положений ст. 431 ГК РФ буквальное значение условий договора в случае его неясности устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом. Само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для перечисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, основное значение имеет смысл договора, его содержание.

Выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность общества. Кроме того, трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность. Согласно трудовому договору работник осуществляет выполнение работ определенного рода, а не разовое задание заказчика.

На основании имеющихся в материалах дела документов, показаний сторон, свидетелей, суд считает, что истец исполняла определенные функции, при этом был важен сам процесс ее труда, а не оказанная услуга. Кроме того, в судебном заседании установлено, что К.А. подчинялась правилам трудового распорядка – рабочий день начинался в одно и то же время в 09.00 часов и заканчивался в 19.00 часов (в будние дни) и в 18.00 (в выходные дни), лично осуществляла вверенную работодателем работу, имела рабочее место, факт и период работы ответчиком не оспаривается, поэтому суд считает, что между сторонами существовали трудовые отношения.

На основании изложенного суд считает, что требования истца о признании отношений между К.А. и ИП Б.А.-оглы в период с 14.04.2010 г. по 30.10.2011 г. трудовыми подлежат удовлетворению.

Рассматривая требования истца о внесении записи о приеме на работу в трудовую книжку, суд приходит к следующему:

В соответствии со ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудово стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

гда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Согласно ст. 309 ТК РФ работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно трудовой книжке [REDACTED] К.А. с 01.09.2011 г. не работает. Запись о работе у ИП [REDACTED] Б.А.-оглы в трудовой книжке истца отсутствует.

На основании вышеизложенного, а также учитывая, что трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, суд считает, что требования истца об обязанности ответчика внести записи о приеме ее на работу в качестве продавца-консультанта с 14 апреля 2010 года в трудовую книжку подлежат удовлетворению.

Рассматривая требования истца о восстановлении на работе, суд приходит к следующему:

Согласно ст. 84.1. ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Из пояснений истца и свидетелей следует, что истец уволена с должности продавца-консультанта, однако приказа об увольнении ответчиком не издано, с данным приказом она не ознакомлена, таким образом, увольнение

[REDACTED] К.А. является незаконным, следовательно, требования истца о восстановлении ее на работе в должности продавца-консультанта подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

44

тельно имели место, обстоятельства дела, требования разумности и справедливости, суд считает, что в пользу истца подлежит взысканию моральный вред в сумме 5 000 рублей.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика в бюджет муниципального образования «Город Киров» подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 1 600 рублей.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198, 235 ГПК РФ, суд

-РЕШИЛ:

Исковые требования
предпринимателю

Ксении Андреевны к Индивидуальному

Бахруз Адалат-Оглы об установлении факта
трудовых отношений, восстановлении на работе, внесение записи в трудовую
книжку, взыскании компенсации морального вреда- удовлетворить .

Установить факт трудовых отношений между
евной и Индивидуальным предпринимателем

Ксенией Андре-
Бахруз Адалат-

Оглы с 14 апреля 2010 года по 30 октября 2011года .

Восстановить
ца- консультанта у Индивидуального предпринимателя

Бахруз
Адалат-

Адалат-Оглы .

Внести в трудовую книжку
ме на работу в качестве продавца- консультанта у Индивидуального пред-
принимателя

Ксении Андреевны запись о прие-
Бахруз Адалат-Оглы с 14.04.2010года.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя
Оглы в пользу

Бахруз Адалат-

вреда в сумме 5 000 рублей.

Ксении Андреевны компенсацию морального

Взыскать с Индивидуального предпринимателя
Оглы госпошлину в доход государства в сумме 1 600 рублей.

Бахруз Адалат-

Решение суда о восстановление на работе подлежит исполнению немедлен-
но.

Ответчик вправе обратиться с заявлением об отмене заочного решения
в течение 7 дней со дня вручения ему копии этого решения.

Решение может быть обжаловано в Кировский областной суд в течение
10 дней по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого
решения.

Судья:

О.П. Бронникова

ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ

" 11 " 01 12 г.

Судья

Ленинский районный суд г. Кирова

КОПИЯ

« 2 » листах.
Секретарь суда: