

Р Е Ш Е Н И Е

именем Российской Федерации

10 ноября 2023 года ... ..

Ново-Савиновский районный суд ... .. Республики Татарстан в составе

председательствующего судьи Л.М. Нуруллиной,

при секретаре судебного заседания ФИОЗ,

с участием прокурора ФИО4,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО2 к Обществу с ограниченной ответственностью «... ..веб» об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Истец ФИО2 обратился в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «... ..веб» об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований указано, что истец ФИО2 работал в ООО «... ..веб» с - ..-.-.- г. в должности разработчика. Основной вид деятельности ответчика заключается в разработке веб-сайтов на заказ.

Вакансию на эту должность истец нашел в интернет-сервисе для поиска работы hh.ru. Истец и руководитель организации ФИО1 договорились о начале рабочего дня -.-.-.- г. в офисе, расположенном по адресу: ... .. 10.00 часов.

В первый рабочий день -.-.-.- г. между истцом и ответчиком был заключен договор о неразглашении коммерческой тайны, из содержания которого следует, что стороны обозначили друг друга как «работник» и «работодатель».

Несмотря на намерения истца, трудовые отношения ответчиком при трудоустройстве надлежащим образом оформлены не были под предлогом того, что будут оформлены позже. Трудовая книжка ответчику истцом при трудоустройстве была передана и через несколько дней обратно возвращена без записей о трудоустройстве, трудовой договор не заключался.

При трудоустройстве истцу была обещана заработная плата в размере 70000 рублей в месяц, ответчик за все время трудовой деятельности выплатил истцу заработную плату в размере 175777 рублей.

Указанная заработная плата перечислялась с банковской карты супруги руководителя организации.

Факт наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком подтверждается тем, что, согласно графику рабочего времени с 10.00 по 19.00 часов по будням, истец приходил в офис для выполнения своих трудовых обязанностей. Также факт трудовых отношений подтверждается скриншотами переписки истца и руководителя организации по мессенджеру Telegram, где последний дает поручения истцу по выполнению текущих трудовых задач.

--.--.---- г. истец без объяснения причин был незаконно уволен, при этом с приказом об увольнении его не ознакомили.

В связи с незаконным увольнением истца с места работы ответчик не смог осуществлять свою трудовую деятельность и получать заработную плату за время вынужденного прогула. Период вынужденного прогула составляет 75 дней - с --.--.---- г. по --.--.---- г., размер заработной платы за время вынужденного составляет 140000 рублей (70000x2), компенсация за просрочку выплаты заработной платы за время вынужденного прогула составляет 3850 рублей.

Истец также указывает, что поскольку трудовые отношения между сторонами оформлены не были, ответчик не производил обязательные платежи в налоговую инспекцию и социальный фонд России, следовательно, ответчик обязан произвести расчет и уплату налоговых и страховых платежей в пользу истца, исходя из начисленной заработной платы в размере 315777 рублей, за период с --.--.---- г. по --.--.---- г..

Из-за нарушений, допущенных ответчиком, истцу причинен моральный вред, который он оценивает 50000 рублей.

Поскольку истец устроился на новую работу в августе 2023 года, его необходимо восстановить на работе с --.--.---- г. по --.--.---- г. и оформить заявление по собственному желанию с --.--.---- г. с внесением соответствующих записей в его трудовую книжку.

На основании изложенного истец просит установить факт трудовых отношений между ним и ООО «... ..веб» период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; обязать ООО «... ..веб» восстановить истца на работе в должности разработчика веб-сайтов с --.--.---- г. и оформить увольнение истца по собственному желанию с --.--.---- г. с внесением в трудовую книжку сведений о трудовой деятельности в период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; взыскать с ООО «... ..веб» в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула в размере 140000 рублей; взыскать с ООО «... ..веб» проценты за задержку выплаты заработной платы в размере 3850 рублей; обязать ООО «... ..веб» исчислить и уплатить налоги и страховые взносы, исходя из начисленной заработной платы в размере 315777 рублей, за период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; взыскать с ООО «... ..веб» компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей и 40000 рублей на оплату услуг представителя.

В ходе рассмотрения дела истец неоднократно увеличивал иски требования и в окончательной редакции просит установить факт трудовых отношений между ним и ООО «... ..веб» в период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; обязать ООО «... ..веб» внести в трудовую книжку сведения о его трудовой деятельности в период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; признать его увольнение --.--.---- г. незаконным и обязать ответчика оформить его восстановление на работе в должности разработчика веб-сайтов с --.--.---- г.; обязать ответчика оформить увольнение истца от --.--.---- г. по собственному желанию; взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула в размере 105000 рублей за период с --.--.---- г. по --.--.---- г. и сумму процентов за задержку заработной платы в размере 3850 рублей; обязать ООО «... ..веб» исчислить и уплатить налоги и

страховые взносы, исходя из начисленной заработной платы в размере 350777 рублей, за период с --.--.---- г. по --.--.---- г.; взыскать с ООО «... ..веб» компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей и 40000 рублей на оплату услуг представителя.

В настоящем судебном заседании истец ФИО2 и представитель истца ФИО5 увеличенные иски поддержали полностью и просили их удовлетворить.

Представитель ответчика ФИО6 в судебном заседании иски не признала и просила в иске отказать. Также просила в иске о восстановлении на работе отказать в связи с пропуском срока исковой давности.

Выслушав стороны, мнение прокурора, изучив представленные доказательства в их совокупности и рассмотрев дело в пределах заявленных требований, суд приходит к следующему.

В силу 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.

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.

Часть 1 статьи 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), 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.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора (часть 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно статье 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 силу статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 3 пункта 17 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ---.---.---- г. №-- "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 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 (абзац четвертый пункта 17 Постановления Пленума от ---.---.---- г. №--).

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 (абзац пятый пункта 17 Постановления Пленума от ---.---.---- г. №--).

По правилам статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц, ООО «... веб» зарегистрировано --.---.---- г.. Директором является ФИО1. Основным видом деятельности общества является разработка компьютерного программного обеспечения (л.д. 25-27).

В своем иске и пояснениях в судебном заседании истец указывал, что с --.---.---- г. выполнял у указанного юридического лица трудовые функции, однако трудовой договор оформлен не был, трудовая книжка была возвращена без записи о трудоустройстве.

В обоснование своих требований истец представил доказательства, а именно договор о неразглашении коммерческой тайны, заключенный --.---.---- г. между ООО «... веб» и ФИО2, где в пункте 1 договора указано: «Работник в связи с исполнением работы (трудовой функции), требующей доступа к информации, составляющей коммерческую тайну предприятия, берет на себя обязательство о неразглашении этой информации».

Таким образом, в указанном договоре истец поименован как «Работник».

Истцом также в материалы дела представлена переписка между ним и ФИО1 в мессенджере Telegram, где видно, что между сторонами ведется деловая переписка по разработке сайтов (л.д.9-13).

Истец указал, что ответчиком ему была выплачена заработная плата в размере 175777 рублей, а именно: --.---.---- г. 7777 рублей, --.---.---- г. 35000 рублей, --.---.---- г. 35000 рублей, --.---.---- г. 35000 рублей, --.---.---- г. 35000 рублей, --.---.---- г. 28000 рублей.

В подтверждение выплаты указанных сумм истец представил квитанции (л.д.17-19).

При этом пояснил, что указанная заработная плата перечислялась ему с банковской карты супруги руководителя организации.

В судебном заседании представитель ответчика пояснила, что истец принимался на работу в ООО «... веб» для выполнения разовых проектов, трудовая книжка истцом ответчику не передавалась. При этом с истцом заключался договор гражданско-правового характера. Действительно за период с --.---.---- г. по --.---.---- г. истцу было выплачено 175777 рублей за выполнение разовых проектов. Денежные средства были перечислены с банковского счета супруги руководителя. Впоследствии в августе 2023 года истцу было выплачено также 70000

рублей. Поскольку свои обязанности истец выполнял ненадлежащим образом, ---.---.---- г. руководителем общества истцу было сообщено, что в дальнейшем общество не нуждается в его услугах. С ---.---.---- г. истец больше каких-либо отношений с ООО «... ..веб» не имел.

При этом представитель ответчика в судебное заседание каких-либо договоров гражданско-правового характера, заключенных якобы с истцом, не представила.

Таким образом, исходя из представленных доказательств в их совокупности, суд приходит к выводу о том, что действительно между истцом ФИО2 и ООО «... ..веб» сложились трудовые отношения, в связи с чем, требование истца об установлении факта трудовых отношений подлежит удовлетворению.

При этом требование об установлении факта трудовых отношений подлежит удовлетворению за период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г..

При этом оснований для установления факта трудовых отношений после прекращения таковых (---.---.---- г.) и по ---.---.---- г. (дата до трудоустройства истца у другого работодателя) у суда не имеется, поскольку доказательств того, что истец выходил на работу и ему чинились препятствия для выхода на работу со стороны работодателя не представлено и в судебном заседании не добыто.

В материалах дела имеется ответ на обращение истца ФИО2 в Государственную инспекцию труда в ... ..

Из указанного ответа видно, что истец обратился в инспекцию труда по факту нарушения его трудовых прав ООО «... ..веб» ---.---.---- г., то есть практически только через месяц после прекращения трудовых функций (л.д.38-40).

Ответ на жалобу истцу был направлен ---.---.---- г..

Согласно договору №----.---.---- г..37, ---.---.---- г. между ФИО7 и ФИО2 заключен договор о выполнении работ по созданию программ для ЭВМ и баз данных (л.д.32-37).

Истец в судебном заседании пояснил, что в настоящее время трудоустроен в другой организации, работать у ответчика не желает.

Таким образом, из представленных доказательств видно, что попыток к осуществлению допуска на работу истец не предпринимал, а лишь ограничился обращением в инспекцию труда. Письменных доказательств об обращениях в правоохранительные органы, прокуратуру по факту недопуска его к работе суду не предоставлено, тогда как истец имел право в письменной форме обратиться к ответчику в порядке, установленном ТК РФ, направив заказное письмо с изложением фактов, однако доказательств, подтверждающих обращение к работодателю, истцом суду не представлено.

На основании изложенного суд приходит к выводу о том, в нарушение положений статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, истцом не доказан факт незаконного отстранения его от работы работодателем и, соответственно, возникновения материальной ответственности ответчика за время вынужденного прогула по основанию лишения работника возможности трудиться.

Поскольку истец после ---.---.---- г. на работу не выходил, трудовые функции не выполнял, фактически прекратил трудовые отношения по собственному желанию, то оснований для

признания его увольнения незаконным и восстановления на работе с ---.---.---- г. по ---.---.---- г. и об установлении факта трудовых отношений в период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г. суд не находит.

Принимая во внимание, что доподлинно установить точное наименование должности ФИО2, по которой он исполнял свои трудовые обязанности у ответчика, не представляется возможным, с учетом пояснений представителя истца, которая пояснила, что должность истца поименована как «разработчик программного обеспечения», суд полагает возможным установить факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г. в должности разработчика программного обеспечения.

В связи с изложенным суд полагает необходимым обязать ООО «... .. веб» произвести записи в трудовой книжке ФИО2 о приеме на работу в должности разработчика программного обеспечения с ---.---.---- г. и об увольнении с ---.---.---- г. по собственному желанию (пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В судебном заседании истец пояснил, что за период с 27 февраля по ---.---.---- г. заработная плата ему выплачена, претензий по этому периоду он к ответчику не имеет.

Поскольку истцу отказано в установлении факта трудовых отношений за период с 15 мая по ---.---.---- г. и в восстановлении на работе в указанный период, то оснований для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и процентов за задержку заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации не имеется.

В судебном заседании представитель ответчика заявила ходатайство о пропуске истцом срока для обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, что является самостоятельным основанием для отказа в иске.

В свою очередь представитель истца ФИО5 заявил ходатайство о восстановлении срока для обращения в суд по требованию о восстановлении на работе, мотивируя тем, что истец после незаконного увольнения ---.---.---- г. обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на нарушение его трудовых прав, а затем ---.---.---- г. за юридической помощью для восстановления своих трудовых прав. Просил признать причины пропуска срока уважительными и восстановить срок для обращения в суд.

В силу абзаца 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (абзац 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ---.---.---- г. №-- "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке (абзац 4 пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от -.-.---.---- 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").

Исходя из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. При этом перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной взаимосвязи с требованиями статей 2, 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Как было установлено выше, истец обратился в Государственную инспекцию труда в ... .. ---.---.---- г., ответ ему был дан ---.---.---- г..

Впоследствии ---.---.---- г. истцом был заключен договор на оказание юридических услуг №- - с ИП ФИО8

В суд истец обратился ---.---.---- г..

Материалами дела подтверждается, что ---.---.---- г., то есть в разумный срок после получения ответа из инспекции труда в ФИО2 обратился в суд с исковым заявлением об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.



В соответствии со статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются, в том числе, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Частью первой статьи 353 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия: осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (абзацы второй, третий, пятнадцатый статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации).

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право, в том числе, предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (абзац шестой части первой статьи 357 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из данных норм следует, что государственные инспекции труда, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

Направляя письменное обращение по вопросу незаконности его увольнения инспекцию труда ФИО2 правомерно ожидал, что в отношении его работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений его трудовых прав и его трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Указанные фактические обстоятельства и доводы истца о том, что вопреки его ожиданиям о разрешении вопроса о незаконности его увольнения ответом государственной инспекции труда, которая фактически не рассмотрела его обращение, после чего он в кратчайший срок подал иск в суд, дают основание для вывода суда о наличии уважительных причин пропуска ФИО2 месячного срока для обращения в суд по спору об увольнении, предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах суд считает признать причины пропуска срока уважительными и восстановить ФИО2 срок на обращение в суд с требованием о восстановлении на работе.

Однако, хоть ФИО2 и восстановлен срок для обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, но оснований для удовлетворения его требований в указанной части не имеется, о чем указано выше.

Также истцом заявлено требование о взыскании компенсации морального вреда в размере 50000 рублей.

Согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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 независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Из разъяснений п.63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ---.---.---- г. №-- «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В связи с приведенными нормами права, с учетом степени и характера допущенных нарушений, учитывая требования разумности и справедливости, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере 5000 рублей.

В силу п.п.2 п.2 статьи 14 Федерального закона от ---.---.---- г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», страхователи обязаны своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Фонд и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в Фонд.

В силу части 1 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации, Российские организации, индивидуальные предприниматели, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также обособленные подразделения или постоянные представительства иностранных организаций в Российской Федерации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, указанные в пункте

2 настоящей статьи, обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить сумму налога, исчисленную в соответствии со статьей 225 настоящего Кодекса с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей. Налог с доходов адвокатов исчисляется, удерживается и уплачивается коллегиями адвокатов, адвокатскими бюро и юридическими консультациями.

Согласно части 4 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации, налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате с учетом особенностей, установленных настоящим пунктом.

Поскольку судом установлен факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г., то требования истца о возложении на ООО «... ..веб» обязанности исчислить и уплатить налоги и страховые взносы, исходя из начисленной заработной платы ФИО2 за период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г., подлежат удовлетворению.

Истцом заявлены требования о взыскании расходов на оплату услуг представителя в размере 40000 рублей.

Согласно части 1 статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В подтверждение судебных расходов истцом представлен договор об оказании юридических услуг №-- от ---.---.---- г., заключенный между ИП ФИО8 и ФИО2, приложение №-- к указанному договору, где общая стоимость услуг составляет 40000 рублей и чек об оплате 40000 рублей.

Как следует из разъяснений, данных в пунктах 11 - 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ---.---.---- г. №-- "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов.

Вместе с тем, в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон, суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер. Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

Разумность пределов расходов на оплату услуг представителей является оценочной категорией и определяется судом, исходя из совокупности критериев: сложности дела и характера спора, соразмерности платы за оказанные услуги, временные и количественные факты (общая продолжительность рассмотрения дела, количество судебных заседаний, а также количество представленных доказательств), наступившие результаты по делу и других.

Учитывая характер спора, его сложность, суд с учетом требований разумности считает возможным взыскать расходы на услуги представителя в размере 15000 рублей.

Поскольку истец освобожден от уплаты государственной пошлины, то на основании статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебные расходы по государственной пошлине возлагаются на ответчика в размере 300 рублей.

На основании изложенного и, руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования ФИО2 к Обществу с ограниченной ответственностью «... .. веб» об установлении факта трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений между ФИО2 и Обществом с ограниченной ответственностью «... .. веб» в период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г..

Обязать Общество с ограниченной ответственностью «... .. веб» произвести записи в трудовой книжке ФИО2 о приеме на работу в должности разработчика программного обеспечения с ---.---.---- г. и об увольнении с ---.---.---- г. по собственному желанию (пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обязать Общество с ограниченной ответственностью «... .. веб» исчислить и уплатить налоги и страховые взносы, исходя из начисленной заработной платы ФИО2 за период с ---.---.---- г. по ---.---.---- г..

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «... .. веб» в пользу ФИО2 компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей и расходы на услуги представителя в размере 15000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «... .. веб» в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации. государственную пошлину в размере 300 рублей.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Татарстан в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме через Ново-Савиновский районный суд ... ..

Мотивированное решение изготовлено ---.---.---- г..

Судья

Л.М. Нуруллина