

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

адрес

22 марта 2023 год

Мещанский районный суд адрес в составе председательствующего судьи Пахмутовой К.В., при секретаре фио

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2- 024/2023 по иску Краснова Дмитрия Игоревича к адрес «СИТА Б.В.» в лице филиала в адрес об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, премии, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Краснов Д.И. обратился в суд с иском к адрес «СИТА Б.В.» в лице филиала в адрес и, уточнив заявленные требования, просит суд установить факт наличия трудовых отношений между истцом и филиалом адрес «СИТА Б.В.» в адрес в период с 10.08.2021г. по 31.12.2021г. и осуществления Красновым Дмитрием Игоревичем трудовой функции вице- президента по России Филиала адрес «СИТА Б.В.» в адрес в указанный период. Взыскать с Филиала адрес «СИТА Б.В.» в адрес в пользу истца заработную плату за период работы с 10.08.2021г. по 31.12.2021г. в сумме сумма, денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма, премию за период работы с 10.08.2021г. по 31.12.2021г. в размере сумма

В обоснование иска указал на то, что между Красновым Дмитрием Игоревичем (работник) и ответчиком Филиалом адрес «СИТА Б.В.» в адрес (работодатель) был заключен трудовой договор №2 от 01.07.2007г. Приказом работодателя № 1 от 01.01.2011г. истец был переведен на должность старшего регионального менеджера по продажам. Затем приказом № 6/1 от 27.04.2012г. истец был переведен на должность директора по работе с клиентами (уровень 8).

Приказом № 36/1-лс от 28.10.2013г. истец был переведен на должность вице-президента по России (уровень 9).

Между сторонами заключено дополнительное соглашение от 31.08.2020г. к Трудовому договору № 2 от 01.07.2007г.

02.08.2021г. между работником и работодателем было заключено соглашение о прекращении трудового договора, согласно п. 1 которого действие трудового договора № 2 от 01.07.2007г. прекращается 09.08.2021г., и этот день будет являться последним днем работы работника у работодателя (дата увольнения).

В соответствии с п. 2 соглашения о прекращении трудового договора от 02.08.2021г. в дату увольнения Работнику будет выдана на руки трудовая книжка, в которой будет указано в качестве основания увольнения «соглашение сторон» со ссылкой на и. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, днем увольнения работника будет указана дата увольнения.

09.08.2021г. истцу была выдана трудовая книжка, с ним был произведен расчет.

Между тем, после 09.08.2021г. истец продолжил осуществлять свою трудовую деятельность у ответчика и осуществлял ее на протяжении всего сумма года, выполняя трудовую функцию вице-президента по России.

Данное обстоятельство в частности подтверждается тем, что в рабочее время истец подписывал своей электронно-цифровой подписью различные документы от имени Филиала адрес «СИТА Б.В.» в адрес в период с 10.08.2021г. по 31.12.2021г., а также иными доказательствами. Подписание документов от имени Филиала адрес «СИТА Б.В.» в адрес входило в полномочия истца по занимаемой им должности вице-президента по России, осуществлялось до подписания Соглашения о прекращении трудового договора от 02.08.2021г. В частности, истец подписывал своей электронно-цифровой подписью документы, направлявшиеся в ПАО «РОСБАНК». Таким образом, истец полагает, что вплоть до конца 2021 года допускался к работе с ведома работодателя. Между тем, письменное соглашение в виде трудового договора или иного договора ответчик с истцом не оформил.

Полагая свои права нарушенными, истец обратился в суд с настоящим иском.

Истец и представитель истца, в судебное заседание явились, требования поддержали.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, возражал против удовлетворения заявленных требований по доводам письменных возражений на иск.

Суд, выслушав истца и его представителя, представителя ответчика, исследовав материалы дела, оценив письменные доказательства, имеющиеся в материалах дела, допросив свидетеля фио (Витязеву) С.П., приходит к следующим выводам.

В силу ст. 15 Трудового кодекса 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, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса 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 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса 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; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. 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. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Статьей 61 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ 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.

В силу ст. 67.1. Трудового кодекса РФ 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). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами, подтверждающими трудовые отношения между сторонами, являются обстоятельства, свидетельствующие о достижении сторонами соглашения о личном выполнении работником за определенную сторонами плату конкретной трудовой 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 РФ при фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Как следует из материалов дела и установлено судом между Красновым Дмитрием Игоревичем (работник) и ответчиком Филиалом адрес «СИТА Б.В.» в адрес (работодатель) был заключен трудовой договор №2 от 01.07.2007г. Приказом работодателя № 1 от 01.01.2011г. истец был переведен на должность старшего регионального менеджера по продажам. Затем приказом № 6/1 от 27.04.2012г. истец был переведен на должность директора по работе с клиентами (уровень 8).

Приказом № 36/1-лс от 28.10.2013г. истец был переведен на должность вице-президента по России (уровень 9).

Между сторонами заключено дополнительное соглашение от 31.08.2020г. к Трудовому договору № 2 от 01.07.2007г.

02.08.2021г. между работником и работодателем было заключено соглашение о прекращении трудового договора, согласно п. 1 которого действие трудового договора № 2 от 01.07.2007г. прекращается 09.08.2021г., и этот день будет являться последним днем работы работника у работодателя (дата увольнения).

В соответствии с п. 2 соглашения о прекращении трудового договора от 02.08.2021г. в дату увольнения Работнику будет выдана на руки трудовая книжка, в которой будет указано в качестве основания увольнения «соглашение сторон» со ссылкой на и. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, днем увольнения работника будет указана дата увольнения.

В соответствии с Соглашением, ответчик 09.08.2021 г. произвел увольнение истца по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ), в том числе, издал Приказ об увольнении № 10-ЛС от 09.08.2021 г. и ознакомил с ним истца, внес в трудовую книжку истца запись об увольнении и выдал трудовую книжку на руки истцу, выдал истцу расчетный листок и необходимые справки/сведения

(справку о заработке для расчета пособий за 2021 г. ф.1н, справку о доходах и суммах НДФЛ за 2021 г., копию раздела 3 РСВ за 9 месяцев 2021 г., записку-расчет при увольнении ф. Т61), а также произвел с ним окончательный расчет, включая, в том числе, выплату единовременной компенсации в размере суммы). Сведения об увольнении истца ответчик также направил в Пенсионный Фонд РФ по установленной законом форме СЗВ-ТД.

Обращаясь в суд с настоящим иском Краснов Д.И. указывает на то, что после его увольнения, состоявшегося 09.08.2021 г., он снова вступил в трудовые отношения с ответчиком, был допущен последним к работе и состоял в трудовых отношениях в период с 10.08.2021 г. по 31.12.2021 г. включительно. Согласно объяснениям истца в спорный период он выполнял трудовую функцию вице-президента по России, а именно подписывал своей электронно-цифровой подписью различные документы от имени Филиала.

Сторона ответчика не оспаривала тот факт, что в действительности имело место использование ответчиком оформленной на фио электронной цифровой подписи (далее - ЭЦП). Согласно пояснениям стороны ответчика истец, зная, что оформление ЭЦП на другое лицо является длительным процессом, дал ответчику в лице генерального управляющего Филиала Борданенко фио и бухгалтера-специалиста фио разрешение продолжать использовать оформленную на фио ЭЦП и после его увольнения. Бухгалтер-специалист Филиала фио, допрошенная судом в качестве свидетеля подтвердила, что осуществляла использование указанной ЭЦП в спорный период с согласия истца.

Оценив показания свидетеля, суд приходит к выводу о том, что они не могут быть признаны доказательствами для подтверждения факта трудовых отношений, возникшими между истцом и адрес «СИТА Б.В.»

Согласно предоставленным в материалы дела письменным объяснениям генерального управляющего Филиалом адрес «СИТА Б.В.». подписание от имени ответчика (Филиала) любых платежных документов требует наличия на платежных документах двух подписей представителей ответчика. При этом в абсолютном большинстве случаев подписание документов производится с использованием электронно-цифровых подписей (ЭЦП), однако в установленных законом случаях требуется наличие на документах «живых» (сделанных собственноручно) подписей. Во время работы истца для ответчика (по 09.08.2021 г. включительно) право второй подписи имел истец, а право первой подписи имелось у Генерального управляющего Филиала фио

Поскольку было очевидно, что наделение нового лица взамен уволившегося истца правом банковской подписи является очень длительным процессом (учитывая, во-первых, многочисленные предъявляемые банком требования, выполнение которых было необходимо для наделения лица правом банковской подписи, а во-вторых - то обстоятельство, что головной офис ответчика располагается в Нидерландах, в связи с чем оформление необходимых документов, в том числе доверенностей, их пересылка в Россию (в период COVID-19), перевод и нотариальное заверение занимает продолжительное время, истец в устной форме дал Генеральному управляющему

Филиала фео согласие на использование его ЭЦП для подписания направляемых в банк платежных документов до тех пор, пока не будет оформлено право банковской подписи (ЭЦП) на нового подписанта (т.е. на новое лицо, наделенное правом второй подписи). Кроме того, в период после увольнения истца имелось два случая, когда Филиалу потребовалась сделанная собственноручно подпись истца на платежных поручениях: в указанных случаях Филиал выполнял налоговые платежи от имени других юридических лиц (входящих в ту же группу компаний СИТА, что и ответчик), и подписание таких платежных поручений в системе электронного банкинга произвести было невозможно - требовалось передать в банк бумажные платежные поручения с «живыми» (сделанными собственноручно) подписями. Для этих целей (проставления подписи на платежных поручениях) к истцу домой дважды (08 ноября 2021 года и 16 февраля 2022 года) направлялся курьер с бумажными платежными поручениями, на которых требовалось проставить подпись Истца. Служебный компьютер (лэптоп) был возвращен истцом ответчику в дату увольнения фео из Филиала.

В обоснование требований истец указал, что после расторжения трудового договора он снова вступил в трудовые отношения с ответчиком в качестве вице-президента по России, а именно то, что в спорный период он осуществлял у ответчика трудовые функции, аналогичные его прежней должности и прежним условиям его трудового договора, которые были предусмотрены должностной инструкцией по должности «вице-президент по России» в период работы истца по Трудовому договору. Учитывая объем должностных обязанностей, установленных для должности вице-президента по адрес «СИТА Б.А.» филиал в адрес, занимаемой истцом до прекращения действия трудового договора, суд находит неосновательным доводом истца о том, что после 09.08.2021 года истец фактически продолжил осуществлять свою трудовую функцию в организации ответчика, предоставив свою ЭЦП.

По смыслу статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ "Об электронной подписи" электронная подпись является аналогом собственноручной подписи.

При использовании усиленных электронных подписей участники электронного взаимодействия обязаны обеспечивать конфиденциальность ключей электронных подписей, в частности не допускать использование принадлежащих им ключей электронных подписей без их согласия (пункт 1 статьи 10 Федерального закона от 6 апреля 2011 года N 63-ФЗ).

На основании изложенного суд приходит к выводу о том, что наличие ответственности истца за использование ЭЦП никак не умоляет факт расторжения им трудового договора и не свидетельствует об отсутствии такого расторжения, использование ЭП истца иным лицом не является и не может являться признаком вступления истца в трудовые отношения с ответчиком.

Разрешая заявленные иски, суд исходит из того, что права истца действиями (бездействиями) ответчиков нарушены не были.

Сведений о возникновении между истцом и ответчиками трудовых правоотношений, в том числе в порядке ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса РФ, о

выполнении истцом обязанностей работника, предусмотренных ст. 21 Трудового кодекса РФ, о соблюдении им правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, режима рабочего времени, выполнении установленных норм труда, а также о том, что ответчиками было взято обязательство по выполнению обязанностей работодателя, установленных ст. 22 Трудового кодекса РФ; сведений о допуске истца к работе с ведома или по поручению ответчиком, в интересах последних, не имеется.

Разрешая спор, с учетом установленных по делу обстоятельств, оценив представленные доказательства в совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, поскольку доказательств возникновения трудовых отношений между сторонами не представлено; имеющиеся доказательства не свидетельствуют о возникновении между сторонами трудовых отношений, что истец с ведома и по поручению работодателя была допущен к выполнению определенной трудовой функции в интересах ответчика, лично приступила к исполнению трудовых обязанностей или конкретной трудовой функции в соответствии с определенным графиком или на установленном работодателем рабочем месте, подчинялась трудовому распорядку ответчика и получала заработную плату за исполнение трудовых обязанностей, в том числе на основании фактического допущения, а следовательно о наличии у ответчика обязанностей работодателя в соответствии со ст. 22 ТК РФ.

Представленные истцом доказательства, а также показания допрошенного в ходе судебного заседания свидетеля не свидетельствуют о том, что между сторонами возникли именно трудовые правоотношения; сведения, содержащиеся в представленных истцом переписках в системе мгновенного обмена сообщениями "WhatsApp" сами по себе не свидетельствует о выполнении трудовых обязанностей по какой-либо должности в организации ответчика.

Поскольку судом не установлен факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в спорный период, постольку суд отказывает в удовлетворении производных от основных требований истца о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании премии.

Поскольку нарушений трудовых прав истца по основаниям, изложенным в иске, судом не установлено, то суд также отказывает в удовлетворении требований истца о компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требований истца в полном объеме.

В силу положений ст. 98 ГПК РФ судебные расходы истца не подлежат возмещению.

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

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Краснова Дмитрия Игоревича к адрес «СИТА Б.В.» в лице филиала в адрес об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, премии компенсации морального вреда – отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд, в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме. Апелляционная жалоба подается через Мещанский районный суд адрес.

Судья

К.В. Пахмутова