Гр. дело № 33-416123/2020

Судья Андреева О.В.

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

10 декабря 2020 года г. Москва

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего судьи Семченко А.В.

и судей Лобовой Л.В., Рачиной К.А.

при помощнике судьи Филатовой Н.А.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В., гражданское дело по апелляционной жалобе Харитонова С.С. на решение Перовского районного суда г. Москвы от 07 июля 2020 года (номер дела в суде первой инстанции № 2-912/2020), которым постановлено:

В удовлетворении иска Харитонова С.С. к ООО «СТК ПРО СТРОЙ» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, премиальных доплат, доплаты за совмещением должностей, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, морального вреда и расходов отказать.

**УСТАНОВИЛА:**

Истец Харитонов С.С. обратился с исковыми требованиями к ООО «СТК ПРО СТРОЙ» об установлении факта трудовых отношений с ответчиком в период с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года, взыскании заработной платы за август, сентябрь 2019 года в размере 150 000 руб., премиальных доплат в размере 120 000 руб., компенсации за задержку выплат в размере 6 570 руб., задолженности по заработной плате в виде невыплаченной доплаты за совмещение должностей в размере 84 000 руб., компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

В обосновании заявленных требований истец указал, что в период с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года работал в ООО «СТК ПРО СТРОЙ» в должности прораба. При устройстве на работу в ООО «СТК ПРО СТРОЙ» представил необходимые документы (заявление о приеме на работу, паспорт, СНИЛС, ИНН, трудовую книжку), однако трудовые отношения ответчиком оформлены не были. При этом, истец с ведома и по поручению ответчика приступил к выполнению трудовых обязанностей прораба на объектах: Аптека «Княжич» (г.Химки, Юбилейный пр-т, с 30.04.2019 года по 22.05.2019 года; Аптека «Диетолог» (г.Химки, Библиотечный пр-д, д.6, с 30.04.2019 года по 22.05.2019 года); Магазин цифровой техники DNS (г.Дмитров, ул.Загорская, д.22, с 30.05.2019 года по 28.06.2019 года); Магазин «Оливиновый» (г.Москва, Новое шоссе, д.З, с 30.05.2019 года по 28.06.2019 года); Магазин «Магнит-Княжич» (г.Химки, пр-т Мельникова, д.2б, с 15.06.2019 года по 28.06.2019 года); Магазин цифровой техники DNS «На Кожуховской» (г.Москва, ул.Лухмановская, д.2Б, с 28.06.2019 года по 28.09.2019 года). Ему был установлен режим рабочего времени и времени отдыха с понедельника по пятницу с 09:00 часов до 18:00 часов, выходные дни: суббота, воскресенье. Истец в интересах, под контролем и управлением работодателя, в период с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года выполнял трудовые функции по организации и контролю ремонтных работ на указанных объектах, материально-техническому обеспечению работ, оперативному управлению персоналом, контролю качества работ и подготовку объектов к сдаче. Истцу установлена заработная плата, составляющая должностной оклад в размере 75 000 руб. в месяц; премиальные доплаты в размере 15000 руб. за объект площадью менее 200 кв.м., 30000 руб. - за объект площадью более 200 кв.м.; установлена оплата транспортных расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работ. Заработную плату за август и сентябрь работодатель не выплатил, размер задолженности составляет 150 000 руб.; премиальные доплаты в размере 120 000 руб. также не выплачены. Кроме того, в период с июня 2019 года по август 2019 года, в порядке совмещения должностей на истца возложены дополнительные обязанности по демонтажу кондиционеров, монтажу и заправке кондиционеров, монтажу дверей и окон в магазине «Оливиновый», магазине «Магнит-Княжич», магазине цифровой техники DNS «На Кожуховской», в связи с чем установлена доплата за совмещение должностей в размере 147 000 рублей. ООО «СПК ПРО СТРОЙ» за совмещение должностей выплатило истцу 63 000 рублей, однако с 09.08.2019 года доплата за совмещение должностей прекращена. Размер задолженности за совмещение должностей составляет 84 000 руб. Трудовые отношения прекращены 01.10.2019 года в связи с отказом работодателя от оплаты задолженности по заработной плате.

В судебном заседании истец, его представитель Гайданова Е.С. заявленные требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, о дате и времени рассмотрения дела извещен надлежащим образом по юридическому адресу.

Представители третьих лиц Государственной инспекции по труду в г.Москве, ГУ-ГУ ПФР № 7 по Москве и Московской области, ИФНС России № 20 по Москве в судебное заседание не явились, о дате и времени рассмотрения дела извещены надлежащим образом.

Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит истец.

Представитель ответчика, представители третьих лиц в заседание судебной коллегии не явились по вторичному вызову, о дате и времени рассмотрения дела извещены надлежащим образом, ходатайств об отложении дела не представили.

В силу положений ст.167 ГПК РФ судебная коллегия сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика, представителей третьих лиц.

Проверив материалы дела, выслушав истца Харитонова С.С., его представителя **адвоката Гайданову Е.С.**, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии со статьей 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены решения суда в части отказа в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда имеются.

В обоснование заявленных требований истец ссылался на то, что в период с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года работал в ООО «СТК ПРО СТРОЙ» в должности прораба, с установленным режимом с понедельника по пятницу с 09:00 часов до 18:00 часов, выходные дни: суббота, воскресенье; установленным должностным окладом в размере 75 000 руб. в месяц, премиальными доплатами в размере 15000 руб., оплатой транспортных расходов. Кроме того, в период с июня 2019 года по август 2019 года, в порядке совмещения должностей на него были возложены дополнительные обязанности по демонтажу кондиционеров, монтажу и заправке кондиционеров, монтажу дверей и окон в магазине «Оливиновый», магазине «Магнит-Княжич», магазине цифровой техники DNS «На Кожуховской», с доплатой за совмещение должностей в размере 147 000 рублей.

В подтверждение заявленных требований истцом в материалы дела представлены доверенности, выданные от имени ООО «СТК ПРО СТРОЙ» с правом представления Харитоновым С.С. интересов Общества по совершению действий, связанных с транспортно-экспедиционным обслуживанием грузов, подписанные директором Синякиным Н.Н.; копия журнала производства работ; сведения о перечислении денежных средств за период июль-августа 2019 года С.Николаем Николаевичем.

Разрешая требования истца с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств, суд, пришел к выводу о том, что доказательств возникновения между сторонами трудовых отношений, принятия кадровых решений в отношении истца, фактического допущения к работе, выполнение определенных трудовых функций, подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, получение заработной платы не представлено.

Вместе с тем, выводы суда первой инстанции судебная коллегия находит основанными на неправильном толковании норм материального права.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательств и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация N 198 «О трудовом правоотношении» (далее - Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В пункте 2 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении указано, что характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой либо и тем, и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы.

В пункте 9 этого документа предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорной или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-участники должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пункт 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

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 19.1. Трудового кодекса РФ установлено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться: лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 настоящего Кодекса; судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами (ч.1). В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ч.2). Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3). Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ч.ч. 1-3 настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй 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 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.

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) (часть первая статьи 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудовых отношений 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 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.

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 (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении).

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме. При этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, относятся письменные доказательства, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи.

Кроме того, по смыслу статей 2, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 67, 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допущению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судом применены неправильно, без учета Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, разъяснений Верховного Суда Российской Федерации.

Согласно ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые ссылается в обоснование своих требований и возражений. Обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обусловливается в первую очередь поведением сторон как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности, стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или несовершения процессуальных действий.

Исходя из указанного, судебная коллегия не может согласиться с выводами суда об отсутствии со стороны истца доказательств наличия трудовых отношений, поскольку представленные в материалы дела истцом доверенности, выданные от имени ООО «СТК ПРО СТРОЙ» с правом представления Харитоновым С.С. интересов Общества по совершению действий, связанных с транспортно-экспедиционным обслуживанием грузов, подписанные директором Синякиным Н.Н., копия журнала производства работ, сведения о перечислении денежных средств за период июль-августа 2019 года С.Николаем Николаевичем, свидетельствует именно о наличии трудовых отношений с ответчиком.

Тогда как, ответчиком в нарушении ст.56 ГПК РФ доказательств отсутствия трудовых отношений с Харитоновым С.С., представлено не было.

С учетом выше установленных обстоятельств, представленных доказательств, судебная коллегия приходит к выводу, что между Харитоновым С.С. и ООО «СТК ПРО СТРОЙ» в период с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года имели место трудовые отношения. Соответственно, с учетом положений ст.ст.129, 135 ТК РФ требование истца о взыскании задолженности по заработной плате за август, сентябрь 2019 года подлежит удовлетворению.

Учитывая, что ответчиком доказательств отсутствия трудовых отношений не представлено; расчеты истца по задолженности по заработной плате, доказательств подтверждающих окончательный и своевременный расчет при увольнении с истцом, также не представлено, судебная коллегия исходя из положений ст.ст.129, 236 ТК РФ полагает возможным удовлетворить требования истца о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за несвоевременную выплату причитающихся денежных средств исходя из представленных истцом расчетов; оснований не согласиться с данными расчетами, с учетом установленных по делу обстоятельств и представленных доказательств, судебная коллегия не усматривает. В связи с чем в пользу Харитонова С.С. подлежит взысканию задолженность по заработной плате за август, сентябрь 2019 года в размере 150 000 руб.

Учитывая заявленные требования, в соответствии с требованиями ст.236 ТК РФ в пользу истца подлежит взысканию компенсация за несвоевременную выплату причитающихся денежных средств за период с 01.10.2019 года по 10.12.2020 года, исходя из размера учетной ставки, в размере 23 602,50 руб.

Требования истца о компенсации морального вреда основаны на положениях ст. 237 Трудового кодекса РФ, которые устанавливают, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Учитывая, что нарушение трудовых прав истца ответчиком нашло свое подтверждение при рассмотрении дела, судебная коллегия приходит к выводу об удовлетворении требований о возмещении морального вреда, и при определении размера компенсации учитывает характер нарушения ответчиком трудовых прав истца, степень и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела, требования разумности и справедливости и определяет к возмещению компенсацию морального вреда в размере 15 000 рублей.

Вместе с тем, оснований для удовлетворения требований о взыскании премиальных доплат в размере 120 000 руб., доплат за совмещение должностей в размере 84 000 руб., у суда не имелось, поскольку в силу положений ст.ст.135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя. Соответственно, премиальные выплаты не являются безусловными и гарантированными выплатами, решение о выплатах стимулирующего характера относится к компетенции руководства. Доказательств, свидетельствующих о том, что в спорный период имелись безусловные основания для премиальных выплат истцу, не представлено.

Доказательств выполнения истцом дополнительной работы, либо фактического увеличения объема работ, также не представлено, а потому оснований для взыскания доплаты за совмещение должностей не имелось. Ссылки истца на ответ ООО «ДНС Ритейл» о том, что подрядчик ООО «СТК ПРО СТРОЙ» в период с с июля по август 2019 года выполнял строительные и отделочные работы, в том числе установку кондиционеров, не свидетельствует о выполнении истцом дополнительной работы.

Доводы апелляционной жалобы истца в указанной части не опровергают выводов суда первой инстанции и не влекут отмену решения суда в данной части.

Учитывая, что судебная коллегия пришла к выводу о частичном удовлетворении требований истца, в силу ст.94,98,100 ГПК РФ в пользу истца подлежат взысканию расходы, понесенные за оказание юридических услуг и подтвержденные надлежащим образом.

С учетом всех обстоятельств данного дела, требований разумности и справедливости, имеющихся доказательств оплаты, данные расходы судебная коллегия считает возможным взыскать в размере 50 000 руб.

Поскольку истец при обращении в суд с настоящим иском освобожден от уплаты государственной пошлины, с ответчика в доход бюджета города Москвы подлежит взысканию государственная пошлина в размере 4972 руб. 05 коп., пропорционально удовлетворенным требованиям.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

**ОПРЕДЕЛИЛА:**

Решение Перовского районного суда города Москвы от 07 июля 2020 года отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда, судебных расходов, в данной части принять по делу новое решение.

Установить факт трудовых отношений между Харитоновым С.С. и ООО «СТК ПРО СТРОЙ» с 30.04.2019 года по 30.09.2019 года.

Взыскать с ООО «СТК ПРО СТРОЙ» пользу Харитонова С.С. задолженность по заработной плате в размере 150 000 руб., компенсацию за задержку выплаты 23 602 руб. 50 коп., компенсацию морального вреда в размере 15 000 руб., судебные расходы 50 000 руб.

Взыскать с ООО «СТК ПРО СТРОЙ» государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере 4 972 руб. 05 коп.

В остальной части решение Перовского районного суда г.Москвы от 07 июля 2020 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Харитонова С. С.– без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: