



Решение по гражданскому делу



Информация по делу

Дело № 2-25/2023

УИД 21RS0023-01-2021-005491-04

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

13 апреля 2023 года

г. Чебоксары

Ленинский районный суд г. Чебоксары в составе: председательствующего судьи Шопиной Е. В., с участием истца - ответчика по встречному иску Филинова Ю. И., представителя ответчика – истца по встречному иску ООО «СтройКом» Степановой А. А., при секретаре судебного заседания Дмитриеве А. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению

Филинова ФИО12 к Обществу с ограниченной ответственностью «СтройКом» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за её несвоевременную выплату, компенсации морального вреда, расходов по оплате помощи представителей;

встречному исковому заявлению Общества с ограниченной ответственностью «СтройКом» к Филинову ФИО13 о взыскании суммы ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей

установил:

Филинов Ю. И., уточнив в ходе производства по делу исковые требования, окончательно обратился в суд с исковым заявлением к Обществу с ограниченной ответственностью «СтройКом» об установлении факта трудовых отношений по должности прораба в период с дата по дата, взыскании заработной платы за период с дата по дата в сумме 237 599 руб., компенсации за её несвоевременную выплату за период с дата по дата и далее до полной выплаты заработной платы, компенсации морального вреда в размере 75 000 руб., расходов по оплате помощи представителей в сумме 125 000 руб..

Исковые требования мотивированы следующим.

Истец с дата приступил к работе у ответчика в должности ----- и осуществлял трудовую деятельность по дата с превышением нормативного времени.

В период с дата по дата истец находился на лечении в медицинской организации. С дата истец не был допущен к исполнению трудовых обязанностей, ему не были предоставлены служебные задания, спецодежда, документация, необходимая для исполнения заданий. При этом истец не был уволен. При этом истец не отказывался от исполнения трудовых обязанностей. дата истец по почте направил ответчику заявление об увольнении и дата, которое было получено ответчиком, но оставлено без внимания. В силу закона истец считается уволенным дата. За период работы истцу не была выплачена заработная плата, размер которой истцом определен исходя из данных территориального органа Федеральной службы Государственной статистики по Чувашской Республике о средней заработной плате по группе должностей «мастера (бригадиры) на производстве и в строительстве (код -----)», составляющей 50753 руб. с учетом НДФЛ. Исходя из нормы рабочего времени 160 часов, часовая ставка составляет 317 руб. за час работы. Задолженность по заработной плате за период с дата по дата составляет 237 599 руб. с учетом сверхурочной работы.

Также ответчик обязан выплатить истцу проценты в соответствии с положениями ст. 236 ТК РФ за период с дата по дата в сумме 86 580 руб. 22 коп.

Нарушением права истца на выплату заработной платы истцу причинен моральный вред, компенсацию которого в размере 75 000 руб. истец просит взыскать с ответчика.

Также истцом понесены судебные расходы в виде оплаты помощи представителя в сумме 125 000 руб.

В ходе производства по делу ответчик обратился в суд со встречным иском о взыскании суммы материального ущерба.

Исковые требования мотивированы следующим.

Из искового заявления Филинова Ю.И. к ООО «Стройком» об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы следует, что Филинов Ю.И. в рамках выполнения трудовых обязанностей осуществлял трудовую деятельность по месту выполнения работ, в том числена объекте: ремонт автомобильной дороги адрес и был назначен ответственным лицом за проведение строительно-монтажных работ, соблюдение техники безопасности, охрану труда и пожарную безопасность на объекте автодороги.

ООО «Стройком» считает, что Филинов Ю.И. ненадлежащим образом выполнял свои должностные обязанности по должности производителя работ, которые он просит суд установить и признать, и за что он просит взыскать невыплаченную заработную плату, вследствие чего при выполнении им работ, как он сам утверждает, на объекте: ремонт автомобильной дороги адрес Филинов Ю.И. как ответственное лицо своими неграмотными и незаконными виновными действиями причинил ООО «СтройКом» материальный ущерб на общую сумму 899 247,10 руб.

Ущерб выражается в том, что из-за ненадлежащего выполнения истцом своих трудовых обязанностей Филинов Ю.И. на указанном объекте автомобильной дороги неправильно произвел пикетирование подлежащего ремонту участка дороги, именно им производились замеры и установка разметок расстояния подлежащего ремонту участка дороги и установка пикетов. Непосредственно из-за ошибочных замеров ответчика ООО «СтройКом» был отремонтирован участок дороги, не входящий в объем работы по муниципальному контракту ----- от дата, чем ООО «Стройком» причинен материальный ущерб на сумму 899 247,10 руб. Сумма ущерба установлена в ходе составления акта обследования автомобильной дороги адрес от дата с участием представителя заказчика и строительного контроля. Также на основании акта составлена смета стоимости ущерба. Обосновывая свои требования положениями ст. 238 ТК РФ, просит взыскать с истца-ответчика по встречному иску сумму ущерба в размере 899 247,10 руб.

В судебном заседании истец Филинов Ю. И. и его представитель Михайлов А. В. заявленные иски с учетом их уточнения поддерживали по основаниям, приведенным в исковом заявлении. Встречный иск не признали, указав на недоказанность суммы ущерба и отсутствие вины истца в его причинении – обязанность по ведению производственного контроля возложена на главного инженера; пикетирование подлежащего ремонту участка дороги производилось геодезистами; с дата истец не работал, а излишне отремонтированный участок дороги находится на конечных пикетах отремонтированного участка дороги. Также указали на нарушение ответчиком порядка привлечения истца к материальной ответственности.

Представитель ответчика Степанова А. А. в судебном заседании и в ходе производства по делу иски с учетом их уточнения не признавала. Факт работы истца у ответчика в должности прораба в период с дата по дата не отрицала, указав, что штатным расписанием общества предусмотрен иной размер заработной платы прораба – 20 000 руб., в связи с чем размер оплаты труда должен начисляться исходя из указанных сумм. Указывала, что с дата истец сам отказался выходить на работу, сообщив, что по состоянию здоровья ему противопоказан тяжелый труд, поэтому данные дни являются прогулами. Моральный вред истцу не причинен, так как он сам отказался оформлять трудовые отношения с целью индексации пенсии. Встречные иски с учетом их уточнения не признавала. Не оспаривала, что проверка по факту причинения ущерба в результате неправильного пикетирования подлежащего ремонту участка автодороги обществом не проводилась.

Суд, заслушав доводы сторон, исследовав письменные доказательства, приходит к следующему.

Согласно части 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. 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 части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключенного в письменной форме трудового договора, 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 при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

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.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы - устранение неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить такой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, 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.

Следовательно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

Из разъяснений, приведенных в пункте 12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата ---- «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что 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.

Таким образом, действующее трудовое законодательство устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником - на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Указанные правовые позиции также содержатся в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата ---- «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Наличие трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на любые доказательства, указывающие на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы, поскольку работник в связи с его зависимым правовым положением не может нести ответственность за действия работодателя, на котором на основании прямого указания закона лежит обязанность по своевременному и надлежащему оформлению трудовых отношений (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для разрешения вопроса о возникновении между сторонами трудовых отношений необходимо установление таких юридически значимых обстоятельств, как наличие доказательств факта допущения работника к работе и согласия работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах организации. Законом не предусмотрено, что факт допущения работника к работе может подтверждаться только определенными письменными доказательствами. Отсутствие трудового договора, приказов о приеме на работу и увольнении, не исключает возможности признания наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком на основании свидетельских показаний, которыми подтвержден факт допущения истца к работе и выполнение им определенной трудовой функции и других доказательств.

Из материалов дела следует, что ответчик ООО «СтройКом» зарегистрирован в качестве юридического лица. Согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц ответчик занимается строительством дорог и автомагистралей.

Истец в обоснование требований указывает, что в спорный период он работал в должности прораба на ремонте участка автомобильной дороги адрес

В ходе рассмотрения дела судом были исследованы копии документов, свидетельствующих об издании ответчиком организационно-распорядительных документов о деятельности истца.

Из содержания копий приказов директора общества от дата и от дата (л.д. 5-7 т.1) следует, что прораб Филинов Ю. И. был назначен ответственным лицом за проведение строительно-монтажных работ, соблюдение техники безопасности, охрану труда, и пожарную безопасность на объектах по ремонту автодорог:

в соответствии с муниципальным контрактом ---- от дата на ремонт автомобильных дорог: адрес

в соответствии с муниципальным контрактом ----- от дата на ремонт автодорог адрес

в соответствии с муниципальным контрактом ----- от дата на ремонт автомобильных дорог адрес

Ответственным лицом за производство строительного контроля на объектах назначен главный инженер ФИО5 (л.д. 5-7 т.1).

Также истцом суду представлены акты отбора проб, предписания об устранении нарушений правил производства дорожно-строительных работ, составленные дата, дата, дата, дата комиссией в составе представителя заказчика ФИО6, представителя службы строительного контроля ФИО7, в которых истец расписывался как прораб ООО «СтройКом» (л.д.8-13).

Допрошенный в качестве свидетеля ФИО8, работавший с оформлением трудовых отношений прорабом на другом участке ремонта дороги, подтвердил факт работы истца у ответчика в должности прораба. Указал, что размер его собственной заработной платы составлял 60 000 руб. в месяц.

Оценив представленные доказательства, в том числе показания свидетеля, суд приходит к выводу, что фактическое допущение истца к исполнению трудовых обязанностей директором общества по должности прораба свидетельствует о возникших между сторонами трудовых отношениях, возникших на основании фактического допущения истца к работе у ответчика по должности производителя работ (прораба).

Поскольку факт наличия трудовых отношений между сторонами установлен, работодатель обязан соблюдать все требования трудового законодательства, а также нести ответственность за нарушение данных требований.

Согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии с частями 1, 2 и 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В силу положений статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации бремя доказывания выплаты заработной платы работнику лежит на работодателе.

Учитывая характер возникшего спора и исходя из положений статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, процессуальная обязанность по доказыванию факта выплаты заработной платы работнику в полном объеме возлагается на работодателя, при этом выплата денежных средств может подтверждаться в силу закона только допустимыми письменными доказательствами.

Ответчик доказательств начисления и выплаты заработной платы истцу не представил, контррасчета заявленного к взысканию размера заработной платы не произвел, ограничившись ссылкой на штатное расписание, в котором по должности прораба установлен оклад 20 000 руб.

Вместе с тем, из показаний свидетеля ФИО8 следует, что размер его заработной платы у ответчика составлял 60 000 руб. в месяц.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что расчет заработной платы, представленный истцом исходя из данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике о средней заработной плате по Чувашской Республике по группе занятий «мастера (бригадиры) на производстве и в строительстве (код -----)» за дата, составляющей 50 753 руб. с учетом НДФЛ, является правильным и не нарушает права ответчика.

При этом отработанное время (в том числе периоды работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работы в выходные дни дата и дата) определено истцом исходя из данных ПАО «Мегафон» о телефонных соединениях телефона истца с привязкой к базовым станциям за спорные периоды – когда истец находился в зоне ремонта дорог.

Исходя из изложенного, требования истца о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате за период с дата по дата в сумме 23 648 руб. и за период с дата по дата в сумме 61 651 руб. согласно расчету, приведенному истцом в уточненном исковом заявлении и составленному с учетом рабочего времени истца на суд считает обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Также истец просит взыскать с ответчика заработную плату за период с дата по дата из расчета 50 753 руб. в месяц, ссылаясь на то, что он не был допущен к исполнению трудовых обязанностей и не обеспечен работой.

Ответчик, не соглашаясь с доводами истца в этой части, каких-либо доказательств, опровергающих данные объяснения истца в силу положений ст. 67 ГПК РФ являющиеся доказательствами по гражданскому делу, суду не представил. Им не были составлены акты о невыходе истца на работу, истцу не направлялись письма с предложениями дать объяснения о причинах отсутствия на работе. Изложенное свидетельствует о правдивости и доказанности доводов истца о том, что он не был допущен ответчиком к исполнению трудовых обязанностей с дата.

И поскольку истец в своем заявлении в адрес ответчика от дата (п.д.84 т. 2) просил уволить его дата (то есть через две недели), соответственно, требования истца о взыскании средней заработной платы за период с дата по дата из расчета вышеуказанной средней заработной платы за месяц по региону в общей сумме 152 259 руб. являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

Факт трудовых отношений признается судом установленным в период с дата по дата.

Также истец просит взыскать с ответчика компенсацию морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав истца.

На основании статьи 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.

Учитывая то обстоятельство, что ответчик от оформления трудовых отношений с истцом в соответствии с требованиями действующего законодательства уклонился, начисление и выплату заработной платы не произвел, суд приходит к выводу о наличии оснований для компенсации морального вреда и с учетом характера нарушений прав истца, их множества и длительности взыскивает с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., отказывая в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда в остальной части.

Оценивая встречные исковые требования, суд приходит к следующему.

Общие условия наступления материальной ответственности работника отражены в статье 233 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

В соответствии со статьей 238 Трудового кодекса Российской Федерации, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В соответствии со статьей 239 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Согласно статье 241 Трудового кодекса Российской Федерации за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 2 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях: 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; 3) умышленного причинения ущерба; 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом; 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом ----- (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (статья 243 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 244 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 247 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действий или бездействия) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

В пункте 8 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации даны разъяснения, согласно которым при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пунктах 4 и 8 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", следует, что материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и возникает лишь при наличии ряда обязательных условий, к которым относятся: наличие имущественного ущерба у работодателя, противоправность действия (бездействия) работника, причинная связь между противоправным действием (бездействием) работника и имущественным ущербом у работодателя, вина работника в совершении противоправного действия (бездействия), если иное прямо не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить прямой действительный ущерб (в том числе реальное уменьшение наличного имущества работодателя), причиненный работодателю противоправными виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, к обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения настоящего спора, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность действий или бездействия работника, причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом, вина работника в причинении ущерба истцу, размер ущерба, причиненного истцу, наличие оснований для привлечения работника к ответственности в полном размере причиненного ущерба, соблюдение порядка привлечения работника к материальной ответственности.

Оценивая доводы истца по встречному иску о наличии ущерба в заявленном размере и доводы ответчика по встречному иску о недоказанности суммы ущерба и отсутствии вины в причинении ущерба суд приходит к следующему.

Размер материального ущерба должен определяться с учетом положений Федерального закона от дата N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее также - Федеральный закон от дата N 402-ФЗ), устанавливающего единые требования к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской (финансовой) отчетности, действие которого распространяется и на индивидуальных предпринимателей (часть 1 статьи 1, пункт 4 части 1 статьи 2 названного закона), а также иных нормативных правовых актов, регулирующих данные отношения.

В данном случае в обоснование размера ущерба истцом по встречному иску представлена локальная смета (приложение к муниципальному контракту на л.д.114-120), в которой указана нормативная стоимость работ, однако документы, подтверждающие фактические расходы ответчика суду не представлены. Имеющие в материалах дела универсальные передаточные документы и финансовые документы на оплату материалов лишь частично подтверждают расходы ответчика на весь объем работ. Однако документы, в полном объеме подтверждающие все фактические затраты ответчика на производство работ (в том числе оплату труда работников и иные расходы) на излишне отремонтированном участке дороги и их себестоимость, ответчиком суду не представлены.

Таким образом, истцом по встречному иску не представлены достоверные доказательства суммы ущерба.

Также не доказана истцом по встречному иску и вина ответчика Филинова Ю. И. в возникновении ущерба, нарушен порядок привлечения работника к материальной ответственности.

Вопреки вышеуказанным требованиям законодательства, проверка по факту возникновения ущерба работодателем ООО «СтройКом» не проводилась. Филинову Ю. И. не предлагалось дать объяснения по факту возникновения ущерба. В материалы дела не представлены

доказательства, свидетельствующие о возложении на истца обязанности по первоначальному пикетированию и определению местонахождения участка дороги, подлежащего ремонту в соответствии с муниципальным контрактом.

Как следует из штатного расписания, в штате у ответчика имеется единица геодезиста, а из вышеуказанных приказов директора общества от дата и от дата (л.д. 5-7 т.1) следует, что ответственным лицом за проведение строительного контроля на объектах был назначен главный инженер ФИО9 Однако истцом по встречному иску не дана оценка действиям каждого из этих работников и не определено, в связи с чем работодатель пришел к выводу о наличии вины лишь одного истца в причинении ущерба.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что по данному делу достоверно не установлен сам размер ущерба; истцом не доказана вина работника и не соблюдена процедура привлечения работника к материальной ответственности.

Исходя из изложенного, суд приходит к выводу о том, что правовые основания для удовлетворения встречных исковых требований отсутствуют, и отказывает истцу по встречному иску в удовлетворении его исковых требований.

Также истцом по первоначальному иску заявлены требования о взыскании расходов по оплате помощи представителей в сумме 125 000 руб. Оценивая данное требование, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, в том числе относятся и расходы на оплату услуг представителей.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В соответствии со ст. 100 ГПК РФ 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 случае, если в установленном порядке услуги адвоката были оказаны бесплатно стороне, в пользу которой состоялось решение суда, указанные в части первой настоящей статьи расходы на оплату услуг адвоката взыскиваются с другой стороны в пользу соответствующего адвокатского образования.

Согласно правовой позиции, изложенной в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", лицо, заявляющее о взыскании судебных издержек, должно доказать факт их несения, а также связь между понесенными указанным лицом издержками и делом, рассматриваемым в суде с его участием. Недоказанность данных обстоятельств является основанием для отказа в возмещении судебных издержек.

Исходя из пункта 11 данного Постановления, 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 (часть 4 статьи 1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон (статьи 2, 35 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) 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.

Кроме того, следует отметить, что разумные пределы расходов являются оценочной категорией, четкие критерии их определения применительно к тем или иным категориям дел не предусматриваются.

В п. 13 вышеназванного Постановления разъяснено, что 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.

В соответствии со ст. 103.1 ГПК РФ заявление по вопросу о судебных расходах, понесенных в связи с рассмотрением дела в суде первой, апелляционной, кассационной инстанций, рассмотрением дела в порядке надзора, не разрешенному при рассмотрении дела в соответствующем суде, может быть подано в суд, рассматривавший дело в качестве суда первой инстанции, в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу последнего судебного акта, принятием которого закончилось рассмотрение дела.

Срок на обращение в суд заявителем не пропущен.

Из материалов дела следует, что между истцом и ООО ----- (директор Михайлов А. В., представлявший интересы истца по данному делу) был заключен договор оказания услуг от дата гола (л.д.175-176 т. 2), в соответствии с пунктом 1.1 которого исполнитель принял на себя обязанность по составлению искового заявления, осуществлению представительства интересов заказчика в суде первой инстанции по делу об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы.

Стоимость услуг определена в п. 3 договора: составление искового заявления – 5 000 руб., представительство интересов заказчика в суде первой инстанции – 8000 руб. за один день занятости (независимо от длительности работы в течение дня).

Мотивированное решение суда изготовлено 20 апреля 2023 года.

