

**ПРЕОБРАЖЕНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД  
Г.МОСКВЫ**

**Истец:** Н.Т.М.

адрес: г. Москва, ул. Корнейчука, д. 56, кв. 29

**Представитель Истца:** Курьянов А.А.

Юридическое бюро «Moscow legal»

г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15

<http://msk-legal.ru>

тел: 8(495)664-55-96

**Ответчики:** ООО «Д.»

зарегистрирован: 107113, Москва г,

Сокольническая пл, 4А, офис 309

адрес:г. Москва, Певческий переулок, д. 4, стр. 4

ООО «Ф.»

зарегистрирован: 603022, Нижний Новгород,

Студенческая Улица, 17А

адрес:г. Москва, Певческий переулок, д. 4, стр. 4

**Третье лицо:** Государственная инспекция

труда в Нижегородской области

адрес:603005, г. Нижний Новгород, ул.

Пискунова, д. 3., копр. 3

**сумма иска: 421554,57 руб.**

**Исковое заявление**

об установлении факта трудовых отношений, о понуждении допустить до работы,  
взыскании вынужденного прогула и компенсации морального вреда

«13» ноября 2012г. Н.Т.М. написала заявление на имя директора ООО «Д.» о приеме ее на работу в должности офис-менеджера. Однако фактически трудовые отношения были оформлены трудовым договором № 1/3-11 от «13» ноября 2012 г. между Н.Т.М. и ООО «Ф.», зарегистрированное в г. Нижний-Новгород, однако согласно трудовому договору он заключен в г. Москве. Объявление о приеме на работу, а также проведение собеседования происходило от имени ООО «Д.». И собеседование и дальнейшая работа осуществлялась в офисе по адресу г. Москва, Певческий переулок, д. 4, стр. 4. Фактическая работа, а именно: Контроль за исполнением поручений сотрудниками, ведение базы клиентов, контроль работоспособности объектов строительства, осуществление звонков качества клиентам и партнерам, рассылка информационных писем клиентам, партнерам, ведение переписки с клиентами, партнерами, банками, ведение отчетности, ведение документооборота и прочее велось Истицей в основном от имени ООО «Д.».

Единоличным исполнительным органом и в ООО «Д.» и в ООО «Ф.» является гр. А.В.В. паспорт, выдан ОВД района Теплый Стан города Москвы, 18.02.2004.

Трудовые отношения с ООО «Д.» подтверждаются заявлением о приеме на работу, с

отметкой о получении, Доверенностью № 57 от «30» января 2013г. на право получения корреспонденции в адрес ООО «Д.», Доверенностью № 65 от «11» февраля 2013г. на право производить взаиморасчеты от имени ООО «Д.», Доверенностью № 67 от «27» февраля 2013г. на право получения документов от ИП М. в адрес ООО «Д.».

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

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 ст. 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. 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 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Из разъяснений, содержащихся в п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от xx марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее Постановления Пленума), следует, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными 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 и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

На основании вышеизложенного считаю действия работодателя незаконными. Работодателем Истице причинен моральный вред, который выразился в глубоких нравственных страданиях. Причиненный моральный вред оцениваю в 30000 руб.

«11» марта 2013г. Истица написала заявление об увольнении по собственному желанию, заявление было принято директором А.В.В. С «14» марта 2013г. по «22» марта 2013г. Истица была на больничном, что подтверждается листком нетрудоспособности. Трудовые обязанности Истица осуществляла до «27» марта 2013г., Истица просила выдать ей трудовую книжку и ознакомить с приказом об увольнении, однако этого сделано не было. Приказ об увольнении и трудовую книжку Истица получила по почте «02» апреля 2013г., ознакомившись с которыми узнала, что увольнение было произведено по п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

«04» апреля 2013г. Истица направила письма в трудовую инспекцию с описанием

сложившейся ситуации и просьбой о восстановлении нарушенных прав.

«30» мая 2013г. Истица получила письмо из Инспекции труда, в котором было указано, что в отношении ООО «Ф.» вынесено предписание №3-467-33-13 об отмене приказа о расторжении трудового договора № 1/3-01 от 25.03.2013г. Кроме того, в отношении ООО «Ф.» было вынесено постановление о привлечении к административной ответственности согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП, назначено административное наказание в виде штрафа в размере 30000 руб. В рамках рассмотрения дела об административном правонарушении на основании протокола об административном правонарушении от «20» мая 2013г. № 3-467-33-23 было установлено:

- работодателем неправомерно отказано в принятии листка нетрудоспособности по тем основаниям, что он «поддельный», поскольку оснований для признания его поддельным не было;

- в нарушении ст. 197 ТК РФ у Н.Т.М. не истребовано письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте;

- в нарушении ст. 66 ТК РФ в трудовой книжке работника не указано основание расторжения трудового договора;

Истица неоднократно пыталась попасть на рабочее место, однако работодатель не оформил на нее надлежащий пропуск, что делает невозможным проход Истицы к рабочему месту. Истица многократно обращалась к директору А.В.В., направляла телеграммы с просьбой допустить ее к работе и выплатить денежные средства за вынужденный прогул. Однако на все просьбы Истица получила отказ.

В соответствии со статьей 234 Трудового кодекса РФ 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 и отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

Таким образом, за весь период, когда работодатель не допускает Истицу до работы, он обязан выплатить средний заработок (статья 139 Трудового кодекса РФ).

Согласно п.4.4. Трудового Договора, месячный должностной оклад устанавливается в размере 20000 руб., а также ежемесячная премия 20000 руб. Таким образом, задолженность за вынужденный прогул составляет с «28» марта 2013г. по «15» ноября 2013 г. составляет 300000 (Триста тысяч) рублей, исходя из расчета 7,5 месяцев\*40000 руб.

Кроме того, Истице был нанесен моральный вред, выраженный в глубоких переживаниях, связанных с невозможностью трудиться. Моральный вред оценивается в размере 30000 руб. Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных нравственных или физических страданий, степени вины причинителя вреда, иных

заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Ввиду того, что Истица не обладает необходимыми знаниями и ей было бы сложно отстаивать свои интересы в суде по защите своих прав, для оказания юридической помощи, проведению анализа всех документов, необходимых для подачи искового заявления в суд был заключен соответствующий договор №б/н от 29.06.2013г. на оказание юридической услуг (копия Договора прилагается). Статья 3.1 договора предусматривает, что стоимость услуг составляет 60000 рублей.

Иск предъявлен к двум ответчикам, согласно ст. 151 ГПК РФ истец вправе соединить в одном заявлении несколько исковых требований, связанных между собой. Иск к организации определяется по ее месту нахождения. В соответствии с п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности. Наименование и место нахождения юридического лица указываются в его учредительных документах. ООО «Д.» находится по адресу 107113, Москва г, Сокольническая пл, 4А, офис 309. Согласно ст. 31 ГПК РФ иск к нескольким ответчикам, проживающим или находящимся в разных местах, предъявляется в суд по месту жительства или месту нахождения одного из ответчиков по выбору истца.

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе с исками о восстановлении на работе, работники освобождаются от уплаты госпошлины и иных судебных расходов (ст. 393 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и подп. 1 п. 1 ст. 89 ГПК РФ). Освобождение работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию (Определение КС РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О). Работодатель не освобождается от обязанности нести судебные расходы по трудовым спорам. Издержки суда, связанные с рассмотрением дела, и госпошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований (п. 1 ст. 103 ГПК РФ и подп. 8 п. 1 ст. 333.20 НК РФ).

На основании изложенного, руководствуясь статьями 54 ГК, 16, 66, 67, 81, 197, 393 ТК РФ, 31, 89, 103, 131-132, 151 ГПК РФ, 333.20, 333.36 НК РФ,

#### **ПРОШУ СУД:**

1. Установить факт трудовых отношений между Н.Т.М. и ООО «Д.».
2. Взыскать с ООО «Д.» денежные средства в качестве компенсации морального вреда в размере 30000 руб.
3. Обязать ООО «Ф.» допустить Н.Т.М. к работе на основании предписания трудовой инспекции № 3-467-33-13.
4. Взыскать с ООО «Ф.» денежные средства в качестве компенсации за вынужденный

- прогул в размере 300000 руб.
5. Взыскать с ООО «Ф.» денежные средства в качестве компенсации морального вреда в размере 30000 руб.
  6. Взыскать с Ответчиков убытки в размере 1000 рублей, взысканные по тарифу за оформление доверенности.
  7. Взыскать с ответчика судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 60000 рублей.
  8. Взыскать расходы на отправку телеграммы 420,50 руб., отправку ценной бандероли 134,07 руб.
  9. Взыскать с Ответчиков судебные расходы, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.
  10. О дате и времени судебного заседания прошу уведомлять в адрес юридического бюро «Moscow legal», г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15, <http://msk-legal.ru>

Приложение:

1. копия уточненного искового заявления - 2 экз;
2. копия выписки из истории болезни - 1 экз;
3. копия телеграммы и чека на ценную бандероль - 1 экз;
4. выписка из ЕГРЮЛ (7 стр.) (<http://msk-legal.ru>)

Представитель Истца  
по Доверенности

Курьянов А.А.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.