

ЧАСТНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

1 июня 2026 года г. Подольск Московской области

Подольский городской суд Московской области в составе

председательствующего судьи Ледковой И.М.,

при секретаре судебного заседания Товмасян М.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Демержи Владимира Валерьевича к ООО «Вайлдберриз», ООО «РВБ» об установлении факта трудовых отношений, об обязанности заключить трудовой договор, внести сведения в трудовую книжку, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, судебных расходов,

УСТАНОВИЛ:

Заочным решением Подольского городского суда от 01.06.2026 частично удовлетворены иски Демержи В.В.: установлен факт трудовых отношений между Демержи В.В. и ООО «Вайлдберриз» в должности «менеджер по работе с клиентами Обособленного подразделения» в период с 08.09.2023 по 21.12.2024; на ООО «Вайлдберриз» возложена обязанность внести в трудовую книжку Демержи В.В. запись о работе в ООО «Вайлдберриз» в должности «менеджер по работе с клиентами Обособленного подразделения» с датой начала работы - 08.09.2023 по 21.12.2024 – прекращенными по инициативе работника по п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ; с ООО «Вайлдберриз» в пользу Демержи В.В. взыскана компенсация за неиспользованный отпуск в размере 136 824 руб. 60 коп.; компенсация морального вреда в размере 30 000 руб.; расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб.; установлен факт трудовых отношений между Демержи В.В. и ООО «РВБ» в должности «менеджер по работе с клиентами Обособленного подразделения» в период с 22.12.2024 по 23.08.2025, с 01.11.2025 на неопределенный срок с местом работы по адресу: г. Москва, ул. Ярославская, д. 21; на ООО «РВБ» возложена обязанность внести в трудовую книжку Демержи В.В. запись о работе в ООО «РВБ» в должности «менеджер по работе с клиентами Обособленного подразделения» в период с датой начала работы - 22.12.2024 по 23.08.2025 – прекращенными по инициативе работника по п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ и с датой начала работы - 01.11.2025 на неопределенный срок; заключить трудовой договор в должности «менеджер по работе с клиентами Обособленного подразделения» с датой начала работы - 01.11.2025 на неопределенный срок, с местом работы по адресу: г. Москва, ул. Ярославская, д. 21; с ООО «РВБ» в пользу Демержи В.В. взыскана компенсация за неиспользованный отпуск в размере 62 909 руб. 38 коп.; компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб.; взыскана государственная пошлина в доход бюджета Г.о. Подольск с ООО «Вайлдберриз» в размере 8 105 руб., с ООО «РВБ» в размере 7 000 руб.

При рассмотрении вышеуказанного гражданского дела судом установлено, что 08.09.2023 между Демержи В.В. и ООО «Вайлдберриз» в электронной форме заключен договор, путем присоединения истца к условиям оферты, размещенной на сайте ООО "Вайлдберриз".

Согласно условиям оферты на заключение договора об оказании услуг, размещенной на официальном сайте Вайлдберриз, исполнитель обязался по заданию заказчика оказывать услуги в порядке, предусмотренном договором, а заказчик обязался оплатить принятые им услуги. Исполнитель оказывает услуги, на основании заявок заказчика, в которых формулируется содержание задания и указываются сроки его выполнения. Перечнем услуг, которые исполнитель вправе оказать по заявке являются: приемка товара, сортировка товара, погрузо-разгрузочные работы, иные услуги, согласованные в заявке.

22.12.2024 истцом была акцептована оферта ООО "РВБ" на заключение договора об оказании услуг. При этом фактически истец продолжил выполнять ту же работу, на тех же условиях, на том же месте.

Исходя из установленных судом обстоятельств, связанных с условиями

выполняемой истцом работы: личное выполнение трудовых функций, нахождение на рабочем месте в определенное время, регулярная выплата заработной платы, длящийся характер работы, не ограничивающийся исполнением единичной обязанности, подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка, а также создание условий труда: обеспечение рабочим местом, входом в рабочую программу, оргтехникой, выдача пропуска, суд пришел к выводу о наличии факта трудовых отношений – с ООО «Вайлдберриз» в период с 08.09.2023 по 21.12.2024, с ООО «РВБ» с 22.12.2024 по 23.08.2025, с 01.11.2025 на неопределенный срок.

Однако, как установлено судом, трудовые отношения между истцом и ответчиками в установленном законом порядке оформлены не были, что, в свою очередь, повлекло последующее нарушение трудовых прав Демержи В.В. (истец допущен к исполнению трудовых обязанностей без оформления трудового договора, приказы о приеме на работу и увольнении не издавались, записи в трудовую книжку не вносились, отчисления страховых взносов, выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении не производились).

Этим в т.ч. были нарушены положения ст. 68, 84.1, 127, 140 ТК РФ, ст. 226, 419, 420, 431 НК РФ.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 ТК РФ возлагается на работодателя. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом 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 третья статьи 16, часть вторая статьи 67 ТК РФ). Невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от оформления трудового договора.

Статьями 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. В частности, частью 4 ст.5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

При этом в соответствии со ст. 1.2 КоАП РФ задачами законодательства об административных правонарушениях в т.ч. являются защита личности, охрана прав и свобод человека и гражданина, а также предупреждение административных правонарушений.

Согласно ст. 2 ГПК РФ гражданское судопроизводство должно способствовать укреплению законности и правопорядка, предупреждению правонарушений, формированию уважительного отношения к закону и суду.

В соответствии с ч. 1 ст. 226 ГПК РФ при выявлении случаев нарушения законности суд вправе вынести частное определение и направить его в соответствующие организации или соответствующим должностным лицам, которые обязаны в течение месяца сообщить о принятых ими мерах.

По смыслу приведенных норм процессуального права в их совокупности, целью вынесения частного определения суда является не только констатация факта нарушения законности, но и принятие мер по предупреждению таких нарушений в будущем, а следовательно, частным определением должно быть не только указано на установленные факты нарушения законности лицу, допустившему такие нарушения, но также информация о таких фактах должна быть доведена до сведения должностных лиц, к компетенции которых относится принятие мер по предупреждению нарушений в будущем.

В п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 обращено внимание судов на необходимость реагирования на нарушения трудовых прав работников,

а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 1 статьи 226 ГПК РФ).

В соответствии со Стратегией национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 02.07.2021 года, одной из задач для достижения целей обеспечения экономической безопасности России является сокращение неформальной занятости и легализации трудовых отношений. Возникающие между сторонами отношения при неформальной занятости характеризуются высокой долей нестабильности. Последствиями неформальной занятости являются уход от налогообложения, от обязанности производить отчисления страховых взносов и, как следствие, недофинансирование сфер образования, здравоохранения, социальной защиты населения, а в целом - ограничение возможности развития государственной социальной политики.

Статьей 353 ТК РФ установлено, что федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных частями первой, третьей и четвертой настоящего Кодекса, а также соблюдение организациями, проводящими специальную оценку условий труда, обязательных требований, установленных законодательством о специальной оценке условий труда.

На основании абзаца 12 статьи 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

С учетом приведенных положений закона, поскольку вышеуказанные факты свидетельствуют о совершении ООО «Вайлдберриз», ООО «РВБ» нарушений положений трудового законодательства, которые содержат признаки административных правонарушений, суд считает необходимым в т.ч. в целях предупреждения подобных нарушений в будущем принять меры реагирования путем вынесения частного определения в адрес руководителя Центральной межрегиональной территориальной Государственной инспекции труда.

Руководствуясь ст. 226 ГПК РФ, суд

ОПРЕДЕЛИЛ:

Довести до сведения руководителя Центральной межрегиональной территориальной Государственной инспекции труда (115582 г. Москва, ул. Домодедовская, д. 24, корп. 3) информацию о нарушениях трудового законодательства, допущенных ООО «Вайлдберриз», ООО «РВБ» в отношении гражданина Демержи Владимира Валерьевича, направив копию частного определения и решения суда, для принятия мер реагирования, рассмотрения вопроса о привлечении виновных к административной ответственности, в целях недопущения подобных нарушений в будущем.

О принятых мерах сообщить в Подольский городской суд Московской области в течение месяца с момента получения копии настоящего частного определения.

Разъяснить, что в случае несообщения о принятых мерах виновные должностные лица могут быть подвергнуты штрафу, наложение штрафа не освобождает

соответствующих должностных лиц от обязанности сообщить о мерах, принятых по частному определению суда.

Копию настоящего частного определения направить для сведения прокурору Московской области С.В. Забатурину.

Председательствующий судья

подпись

Ледкова И.М.



Судья
Секретарь
И.М. Ледкова
Секретарь
09.09.2018



И.М. Ледкова
Секретарь