77RS0013-02-2024-014782-68

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

10 февраля 2026года **адрес**

Кунцевский районный суд адрес в составе председательствующего судьи Самойловой И.С., при помощнике фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-101/2026 по исковому заявлению фио к [redacted] об установлении факта трудовых отношений, обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации, компенсации морального вреда, обязании перечислить взносы, руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

В удовлетворении исковых требований фио к [redacted] об установлении факта трудовых отношений, обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации, компенсации морального вреда, обязании перечислить взносы – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Кунцевский районный суд адрес

Судья И.С. Самойлова

77RS0013-02-2024-014782-68

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

10 февраля 2026года **адрес**

Кунцевский районный суд адрес в составе председательствующего судьи Самойловой И.С., при помощнике фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-101/2026 по исковому заявлению фио к [redacted] об установлении факта трудовых отношений, обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации, компенсации морального вреда, обязании перечислить взносы,

УСТАНОВИЛ:

[redacted] обратился в суд с иском к ответчику [redacted]», в котором просит:

-установить факт трудовых отношений между [redacted]. и [redacted]

- обязать внести в трудовую книжку запись о приеме на работу с 11.12.2023г. и в сведения о трудовой деятельности;

- обязать внести в трудовую книжку запись о прекращении трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ на день вынесения решения суда и в сведения о трудовой деятельности.

Взыскать:

- сумму невыплаченной заработной платы за март 2024г. в размере 80 000,сумма., за апрель 2024г. в размере 80 000,сумма., за май 2024г. в размере 80 000,сумма., за июнь 2024г. в размере 80 000,сумма., за июль 2024г. в размере 230 000,сумма., за август 2024г. в размере 230 000,сумма., за сентябрь 2024г. в размере 32 857,сумма.,

- компенсацию за задержку выплаты заработной платы за март 2024г. в размере 13 717,сумма., за апрель 2024г. в размере 11 157,сумма., за май 2024г. в размере 8 512,сумма., за июнь 2024г. в размере 5 952,сумма., за июль 2024г. в размере 9 108,сумма., за август 2024г. в размере 552,сумма.,

- сумму невыплаченной денежной компенсации за неиспользованный отпуск за период с 11.12.2023г. по 12.09.2024г. в размере 149 210,сумма.

- компенсацию морального вреда в размере 80 000,сумма.

Обязать перечислить страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, обязательное социальное страхование в Фонд пенсионного и социального страхования РФ и Фонд обязательного медицинского страхования, а также подать сведения индивидуального персонифицированного учета в Фонд пенсионного и социального страхования РФ в отношении фио

Обязать перечислить НДФЛ за заработную плату и иные выплаты, которые [redacted] получил или должен будет получить от ответчика, в налоговый орган.

В обосновании требований указав, что в период с 11.12.2023г. по настоящее время истец осуществляет трудовую деятельность в должности Директора по маркетингу в [redacted] При оформлении на работу им были переданы ответчику все необходимые документы: трудовая книжка, индивидуальное свидетельство налогоплательщика, страховое свидетельство.

Истец указывает, что в первый рабочий день руководитель организации объявил ему о приеме на работу, в связи с чем, было написано соответствующее заявление, ответчик указал рабочее место, объяснил порядок работы и должностные обязанности, объявил о размере заработной платы в размере сумма в месяц. Заработная плата выплачивалась 10 и 25 числа каждого месяца.

При устройстве на работу ответчик заверил истца в оформлении трудовых отношений, отчислении налога на доходы физических лиц, взносов во внебюджетные фонды, но ни трудовой договор, ни приказ о приеме на работу не представил.

Истец считает, что факт трудовых отношений подтверждается перепиской с руководителем по вопросу ежемесячного размера заработной платы, сведениями о перечислении денежных на банковские карты, пропуском на территорию работодателя, перепиской с работодателем и работниками [redacted]

31.07.2024г. ответчик безосновательно отстранил истца от работы, изъял компьютер с рабочего места, мотивируя это тем, что его «личные цели не совпадают с целями компании», в том числе бездоказательные, по мнению истца, обвинения о предоставлении информации о компании третьим лицам.

Истец утверждает, что работодатель принуждал его уволиться, оказывал психологическое давление, выражающееся в угрозах уволить по статье за нарушение трудовой дисциплины и неисполнением распоряжений работодателя, высказывались и иные угрозы в адрес истца.

Истец также указывает, что осуществлял трудовую деятельность у ответчика в удаленном формате работы без оплаты труда, свидетельством чему являются скриншоты переписки по проекту разработки сайта с подрядчиками.

С 18.09.2024г. истец приостановил трудовую деятельность в [redacted] в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ, уведомив об этом ответчика.

Истец утверждает, что, несмотря на то, что трудовые отношения работодателем оформлены не были, трудовой договор в письменной форме не заключался, приказы о приеме на работу и увольнении не издавались, записи в трудовую книжку о приеме на работу и записи о прекращении трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ не вносились, однако сложившиеся с 11.12.2023г. по настоящее время отношения с ответчиком имеют характерные признаки трудовых отношений, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ.

Истец указывает, что в нарушении ст.66.1 ТК РФ ответчик не подавал сведения в ПФР по установленной форме в отношении истца, а также не перечислял страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, обязательное социальное страхование, а также сведения индивидуального персонифицированного учета в Фонд пенсионного и социального страхования РФ в отношении фио, не перечислял НДФЛ за заработную плату и иные выплаты в налоговый орган, не выплатил заработную плату за период с марта по сентябрь 2024г., денежную компенсацию за неиспользованный отпуск за период работы с 11.12.2023г. по 12.09.2024г. При этом, используя различные схемы, включая фиктивные сделки и дробление бизнеса, ответчик уклоняется от уплаты налогов и других обязательств.

13.08.2024г. истец обратился в Государственную инспекцию труда адрес с жалобами о нарушении работодателем трудового законодательства. В отношении [redacted] Государственной инспекцией труда принято решение об объявлении предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований. Кроме того, истцом поданы жалобы в Люберецкую городскую прокуратуру.

Неоднократные направления на электронный адрес в адрес работодателя мессенджер письма о достижении соглашения в данном споре, обосновании действий работодателя, а также с просьбой урегулировать вопрос, связанный с выплатой заработной платы и иных причитающихся сумм, остались без ответа.

Указанные обстоятельства вынуждают истца обратиться в суд.

Истец [redacted] в судебное заседание не явился, надлежащим образом извещен, доверил представлять свои интересы представителю по доверенности фио, который исковые требования поддержал, просил их удовлетворить, представлены письменные пояснения на возражения ответчика.

Представитель ответчика [redacted] по доверенности Барбосова Е.Ю. в настоящем судебном заседании просила в иске отказать по доводам, изложенным в возражениях на исковое заявление, ссылаясь на то, что исковое заявление не содержит никаких достоверных фактов, сведений, относимых и допустимых доказательств наличия трудовых отношений между сторонами. Все материалы, приложенные истцом к исковому заявлению, являются картинками из интернета или изготовлены, по большей части, истцом самостоятельно, что не может достоверно подтверждать те юридические факты и обстоятельства

дела, на которых истец основывает свои исковые требования. Истец противоречит сам себе, указывая, что работодатель указал ему рабочее место, а потом указывает, что осуществлял трудовую деятельность в удаленном формате, доказательств чему не представлено.

Суд, изучив и исследовав материалы дела, выслушав лиц, участвующих в деле, оценив собранные по делу доказательства по отдельности и в их совокупности, приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в силу следующего.

В соответствии ч. 1, ч. 2 ст. 46 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно п. 1 ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовыми отношениями являются 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 (п. 2 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ст.16 Трудового кодекса РФ 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 уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. (ч.3).

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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовая функция работника, определяется содержанием трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ.

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

Согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Действующее трудовое законодательство устанавливает три возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора, на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, либо признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми.

В соответствии с п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении суда Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения.

Юридически значимыми обстоятельствами, подтверждающими трудовые отношения между сторонами, являются обстоятельства, свидетельствующие о достижении сторонами соглашения о личном выполнении работником за определенную сторонами плату конкретной трудовой функции, его подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, независимо от оформления такого соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ при фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В п.17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», также разъяснено, что к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ 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 устойчивый 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.

Согласно ст.35 ГПК РФ, лица, участвующие в деле, обязаны добросовестно пользоваться всеми предоставленными им процессуальными правами.

Как установлено судом и следует из материалов дела, истец в обоснование исковых требований указывает, что в период с 11.12.2023г. истец осуществляет трудовую деятельность в должности Директора по маркетингу в [redacted] При оформлении на работу им были переданы ответчику все необходимые документы: трудовая книжка, индивидуальное свидетельство налогоплательщика, страховое свидетельство.

В первый рабочий день руководитель организации объявил ему о приеме на работу, в связи с чем, было написано соответствующее заявление, ответчик указал рабочее место, объяснил порядок работы и должностные обязанности, объявил о размере заработной платы сумма в месяц. Заработная плата выплачивалась 10 и 25 числа каждого месяца.

При устройстве на работу ответчик заверил истца в оформлении трудовых отношений, отчислении налога на доходы физических лиц, взносов во внебюджетные фонды, но ни трудовой договор, ни приказ о приеме на работу не представил.

По мнению истца, что факт трудовых отношений подтверждается перепиской с руководителем по вопросу ежемесячного размера заработной платы, сведениями о перечислении денежных на банковские карты, пропуском на территорию работодателя, перепиской с работодателем и работниками [redacted]

Вместе с тем, истец также указывает, что осуществлял трудовую деятельность у ответчика в удаленном формате работы без оплаты труда, в подтверждении указанных обстоятельств истец ссылается на скриншоты переписки по проекту разработки сайта с подрядчиками.

Из содержания искового заявления и пояснений представителя истца в ходе судебного заседания следует, что 31.07.2024г. ответчик безосновательно отстранил истца от работы, изъял компьютер с рабочего места, мотивируя это тем, что его «личные цели не совпадают с целями компании», в том числе, обвинением о предоставлении информации о компании третьим лицам. Кроме того, в нарушении ст.66.1 ТК РФ ответчик не подавал сведения в ПФР по установленной форме в отношении истца, а также не перечислял страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, обязательное социальное страхование, а также сведения индивидуального персонифицированного учета в Фонд пенсионного и социального страхования РФ в отношении фио, не перечислял НДФЛ за заработную плату и иные выплаты в налоговый орган, не выплатил заработную плату за период с марта по сентябрь 2024г., денежную компенсацию за неиспользованный отпуск за период работы с 11.12.2023г. по 12.09.2024г.

С 18.09.2024г. истец приостановил трудовую деятельность в [redacted] в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ, уведомив об этом ответчика, что в период приостановления работы будет отсутствовать на рабочем месте, на весь период приостановлении работы просит сохранить за ним средний заработок,

сообщив, что датой возникновения задолженности является 10.04.2024г., общая сумма задолженности не менее сумма, общая продолжительность задолженности не менее 150 дней.

В ходе судебного заседания представитель истца пояснил, что, несмотря на то, что трудовые отношения работодателем оформлены не были, трудовой договор в письменной форме не заключался, приказы о приеме на работу и увольнении не издавались, записи в трудовую книжку о приеме на работу и записи о прекращении трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ не вносились, однако сложившиеся с 11.12.2023г. по настоящее время отношения с ответчиком имеют характерные признаки трудовых отношений, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ.

Обосновывая свои исковые требования, истец ссылается на предоставленные им документы, факты и сведения, которые, по его мнению, подтверждают его работу у ответчика с 11.12.2023г.

При рассмотрении настоящего дела по существу суд полагает возможным исходить из тех доказательств, которые представлены в материалы дела, поскольку в соответствии со статьей 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, а согласно части 1 статьи 68 названного Кодекса РФ, в случае, если сторона, обязанная доказать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

В ходе судебного заседания представитель ответчика пояснила, что Никулин В.В. действительно работал в дочерней компании (с единым учредителем) [redacted]» на указанной должности (директор по маркетингу) с 01.06.2024г. по 08.04.2025г. В [redacted] истец был принят на основную работу на условиях неполного рабочего дня на 0,25 ставки по трудовому договору №24060101к от 01.06.2024г.

Дополнительным соглашением от 01.06.2024г. стороны установили, что Никулин В.В. принимается на указанную работу на 0,5 ставки с режимом рабочего времени с 14 до 18 часов с окладом сумма

В [redacted] истец с 01.06.2024г. работал на условиях внешнего совместительства на данной должности, с окладом 114 942,сумма., трудовой договор с ним прекращен 21.10.2024г., в связи с приемом на должность директора по маркетингу сотрудника по основному месту работы на полный рабочий день.

В компании [redacted] [redacted]. никогда не работал. Однако изредка руководство компании [redacted] действительно обращалось за помощью к истцу в пределах его компетенции неофициальным образом. За эти дополнительные услуги для компании [redacted] истцу непосредственно руководителем (учредителем) компании уплачивались дополнительные денежные средства, как наличным, так и безналичным

порядком. Данные услуги оказывались истцом разово, нерегулярно, за что он получал денежные средства непосредственно от руководства ответчика, как от физического лица, и на что истец добровольно согласился. Кроме того, в штатном расписании [redacted] должность директора по маркетингу отсутствует, как в настоящее время, так и ранее. Таким образом, никаких трудовых отношений между сторонами не существовало и никаких требований об их официальном оформлении от фио в адрес [redacted] не поступало. О наличии какого-либо рабочего графика, его изменении, каких-либо договоренностей с ответчиком об окладах не было. [redacted] осуществлял трудовую деятельность в спорный период в компаниях ООО «Аир адрес» и [redacted] по трудовым договорам по совместительству и получал заработную плату по месту работы.

В подтверждении указанных обстоятельств ответчиком [redacted] представлены в материалы дела приказ [redacted] о приеме на работу №3 от 01.06.2024г. фио на должность директора по маркетингу, место работы по совместительству, сокращенная рабочая неделя – 0,25 ставки, с окладом сумма (основание: трудовой договор №24060101к от 01.06.2024г.); приказ [redacted] о приеме на работу №13 от 01.06.2024г. фио на должность директора по маркетингу, место работы по совместительству, сокращенная рабочая неделя, с окладом сумма; штатное расписание [redacted] на период 2024г. с 01.01.2024г., штатное расписание [redacted]» на период 2024г. с 01.04.2024г., расчетные ведомости работников [redacted] по видам оплат.

Представленные ответчиком доказательства удовлетворяют требованиям закона об их относимости и допустимости, оцениваются судом в соответствии с требованиями ст.67 ГПК РФ в соответствии со всеми иными доказательствами, представленными сторонами по делу, в связи с чем, суд полагает возможным положить их в основу решения суда.

В п.17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», также разъяснено, что к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ 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 устойчивый 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.

Такие отношения между истцом и ответчиком отсутствовали, Никулин В.В. осуществлял трудовую деятельность в спорный период в компаниях [redacted]» и [redacted] по трудовым договорам по совместительству и получал заработную плату по месту работы.

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.

Судом установлено и материалами дела подтверждается, что ответчик не искал себе в штат подобного специалиста, не размещал каких-либо вакансий, связанных с выполнением вышеуказанной работы, штатное расписание ответчика не содержит какой-либо должности, предполагающей выполнение вышеназванных или схожих обязанностей, не получал от истца каких-либо документов, подтверждающих его специальность, опыт аналогичной работы, в том числе трудовую книжку, не получал от истца заявлений с просьбой оформить его в штат.

В силу статей 16 и 67 ТК РФ трудовая функция работника находится в подчинении потребностей работодателя и непосредственно зависит от центра интересов последнего.

Согласно статье 20 ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в отношения с работодателем.

Трудовые отношения – это 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 (статья 15 ТК РФ).

В статье 16 ТК РФ определено, что 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.

К юридически значимым обстоятельствам для установления факта возникновения между сторонами трудовых отношений относятся, в частности: дата приема работника на работу; фактическое допущение уполномоченным лицом или с его ведома работника к работе по определенной должности (личное выполнение работником определенной трудовой функции); режим труда и отдыха, постоянный характер работы; условия оплаты труда.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований фио ВВ. к [redacted] об установлении факта трудовых отношений между [redacted]. и [redacted]», суд, руководствуясь положениями статей 15, 16, 19.1, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, исходит из того, что бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между сторонами возлагается на истца.

Однако истец, вопреки требованиям ст.56 ГПК РФ, не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и [redacted]

Представленные [redacted] в обоснование своих требований документы, факты и сведения, не являются допустимыми доказательствами, свидетельствующими о факте трудовых отношений с 11.12.2023г. по настоящее время между ним и [redacted]», поскольку [redacted] не заключал с Никулиным В.В. трудовой договор. Заявление о приеме на работу в [redacted]. не писал. Трудовую книжку фио [redacted] не получал, и записи в нее не вносил, приказа о приеме на работу с 11.12.2023г. не издавалось, к исполнению трудовых обязанностей не приступал, каких-либо заданий ему не выдавалось, поэтому работником ответчика Никулин В.В. не являлся.

Представленная истцом в материалы переписка с руководителем по вопросу ежемесячного размера заработной платы, сведения о перечислении денежных на банковские карты, переписка с работодателем и работниками [redacted], пропуск на территорию работодателя и иные расчеты не подтверждают допущение уполномоченным лицом ответчика или с его ведома истца к работе по определенной должности, так как эти документы не могут являться достаточным доказательством того, что в течение периода времени с 11.12.2023г. по настоящее время истец выполнял трудовую функцию у ответчика.

В ходе судебного заседания установлено, что истец никогда не подчинялся каким-либо правилам внутреннего распорядка, рабочему времени, иным локальным актам ответчика, не выполнял определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, не соблюдал трудовую дисциплину, доказательств обратного не представлено.

Согласно информации ООО УК «Федерейшн Груп» от 09.12.2025г. №ФГ/2747, в системе регистрации постоянных пропусков имелась запись об изготовлении и активации пропуска №171097 от 16.05.2024г. на фио от организации [redacted] расположенной на 27-м этаже Башни Федерация (Восток, А). В системе учета проходов по пропуску №171097 за указанный в запросе период с 09.05.2024г. по 17.09.2024г. отсутствуют записи о проходе через турникеты, что может означать либо отсутствие проходов через турникеты, либо удаление записи в связи с истекшим сроком хранения. В системе выдачи гостевых пропусков за указанный в запросе период имеются записи о проходах гражданина с ФИО фио на 27 этаж за 13.05.2024г., за 15.05.2024г., за 16.05.2024г. Установить являются ли указанные граждане одним и тем же лицом не представляется возможным.

Истцом не представлено бесспорных и достоверных доказательств, подтверждающих, что между истцом и ответчиком достигнуты необходимые для трудовых отношений обязательные условия: определено место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия труда на рабочем месте.

При этом переписка, приобщенная к материалам дела, не может быть признана надлежащим доказательством, поскольку в нарушении действующего законодательства оформлена ненадлежащим образом, что нарушает принципы допустимости, достоверности доказательств (ст.67 ГПК РФ).

Иные факты и сведения, изложенные истцом в исковом заявлении, не нашли своего подтверждения в ходе судебного заседания.

Для рассмотрения и разрешения дела имели значение обстоятельства наличия между истцом и ответчиком договоренности о личном выполнении работником за определенную сторонами плату конкретной трудовой функции, совместных действий, совершаемых по воле обеих сторон спора по исполнению истцом трудовой функции.

Таким образом, факт допущения ответчиком истца к работе с 11.12.2023г. не нашел своего подтверждения в ходе судебного заседания.

При этом, представитель ответчика в ходе судебного разбирательства не отрицала того, что изредка руководство компании [redacted]» действительно обращалось за помощью к истцу в пределах его компетенции неофициальным образом. За эти дополнительные услуги для компании [redacted] истцу непосредственно руководителем (учредителем) компании уплачивались дополнительные деньги, как наличным, так и безналичным порядком. Данные услуги оказывались истцом разово, нерегулярно, за что он получал денежные средства непосредственно от руководства ответчика, как от физического лица, и на что истец добровольно согласился.

Таким образом, вопреки требованиям ст.56 ГПК РФ, истцом не представлено доказательств в обосновании своих требований, доводы, изложенные в исковом заявлении, не нашли своего подтверждения в ходе

судебного заседания, не соответствуют фактическим обстоятельствам дела, свидетельствуют о злоупотреблении процессуальными правами.

При таких установленных обстоятельствах, оценив представленные доказательства, установив, что истцом не представлено доказательств фактического допуска к работе, даты фактического допуска к работе и доказательства исполнения им трудовой функции, суд приходит к выводу о том, что исковые требования истца об установлении факта трудовых отношений заявлены необоснованно и удовлетворению не подлежат.

Отказ в удовлетворении основного требования, влечет отказ в удовлетворении производных требований, в связи с этим, суд приходит к выводу о том, что исковые требования в части обязания внести запись в трудовую книжку, взыскания заработной платы, компенсации, компенсации морального вреда, обязания перечислить взносы удовлетворению не подлежат.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

В удовлетворении исковых требований фио к [redacted]» об установлении факта трудовых отношений, обязании внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации, компенсации морального вреда, обязании перечислить взносы – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Кунцевский районный суд адрес

Мотивированное решение изготовлено 27 февраля 2026г.

Судья И.С. Самойлова