

Индивидуальный предприниматель
Золотарёв М.Ю.
Юридические услуги

236009, Калининград, ул. Глинки, 71, тел.: 58-53-54, моб. 89212635119
www.urist39.com, e-mail: zolutarev39@yandex.ru, Skype: muzolutarev
ИНН: 391400326004; ОГРНИП: 304306355800041

В Калининградский областной суд через
Московский районный суд г. Калининграда
судья Юткиной С.М., дело № 2-875/2018 ~ М-311/2018
ул. Дюнная, д. 18А, г. Калининград, 236004

Истец: З.....А А.В.

ул., д., кв., г. Калининград, 236034

Представитель: ЗОЛОТАРЕВ Михаил Юрьевич

ул. Глинки, д. 71, г. Калининград, 236009

Ответчик: ООО «Клининговая Компания «Блеск»

юридический адрес: ул. Днепропетровская, д. 2, г. Калининград, 236004

фактический адрес: ул. Ген. Озерова, д. 17Б (Мега Центр), 11 эт,

Третье лицо: ООО «ЖЭУ-7»

ул. Подполковника Иванникова, д. 1, г. Калининград, 236040

«Надо более жестко пресекать коррупцию внутри правоохранительных органов и судебной системы. Проявления коррупции в структурах, призванных обеспечивать правопорядок, ощутимо подрывает доверие общества к власти и проводимой государством политике»

Президент РФ В.В. Путин Заседание Совета по противодействию коррупции 30 октября 2013 года

«Когда исчезает суд совести, обществу остается суд, в котором председательствуют тюремщик и палач» Фоскол

АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА
на решение Московского районного суда г. Калининграда
от 21 мая 2018 года дело № 2-875/2018

21 мая 2018 года судья Московского районного суда г. Калининграда Юткина С.М. своим решением в удовлетворении исковых требований З.....ой А.В. отказала.

Решение суда изготовлено в полном объеме 28 мая 2018 года.

Считаю решение суда незаконным и необоснованным, НАПРАВЛЕННЫМ НА КОШМАРИВАНИЯ ПРАВ ПРОСТЫХ ГРАЖДАН НА ТРУД, КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПОЛИТИКИ ПУТИНА И ЕГО СУДЕЙ НА ПЕНСИОННУЮ РЕФОРМУ по следующим основаниям:

Судья Юткина С.М. в ходе рассмотрения трудового спора неправильно определила обстоятельства, имеющие значение для дела, так как дала им неправильную правовую оценку и ошиблась в их юридической квалификации, что и стало основанием для вынесения неправомерного судебного акта, а также повлекло неправильное применения норм материального права.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключенного между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределенность в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны 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. Из приведенных в этих статьях определений понятий "трудовые отношения" и "трудоустройство" не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

В силу абз. 3 статьи 19.1 Трудового кодекса РФ неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 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).

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судом первой инстанции применены неправильно, без учета правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2.

Вывод суда первой, что «... систематически получала денежные средства за оказанные ею услуги, вопреки доводам представителя истца Золотарева М.Ю., само по себе не свидетельствует о том, что между сторонами были именно трудовые отношения, поскольку денежные средства истнице могли выплачиваться и по гражданско-правовому договору.

... в трудовые отношения стороны не вступали, доказательства, подтверждающие обоснованность заявленных требований, сторона истца суду не представила ...» сделан без применения норм ГК РФ о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 Кодекса), без установления содержания этого договора и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

ДАнные УТВЕРЖДЕНИЯ СУДЬИ ЮТКИНОЙ, ПО МОЕМУ МНЕНИЮ, СЧИТАЮ НАРУШЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА СУДЕЙСКОЙ ЭТИКИ. ПОПИРАНИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В РОССИИ, ОТТОРВАННОСТЬ ОТ РЕАЛЬНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ СУЩЕСТВУЮЩИХ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ В РОССИИ!

Как следует из **п. 1 ст. 2 ГК РФ**, гражданское законодательство в том числе определяет правовое положение участников гражданского оборота и регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Согласно **п. 1 ст. 432 ГК РФ** договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (**п. 1 ст. 779 ГК РФ**).

К договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о подряде (**ст. 702 - 729 ГК РФ**) и положения о бытовом подряде (**ст. 730 - 739 ГК РФ**), если это не противоречит **ст. 779 - 782** этого кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг (**ст. 783 ГК РФ**).

По смыслу данных норм ГК РФ, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату.

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В соответствии с **ч. 1 ст. 196 ГПК РФ** при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (**ч. 1 ст. 67 ГПК РФ**).

Между тем обстоятельства, касающиеся характера возникших правоотношений между истцом и ответчиком, с учетом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой инстанции в нарушение приведенных требований ГПК РФ не являлись.

Также судом не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учетом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на судебную защиту, закрепленное в **ч. 1 ст. 46 Конституции РФ**, оказывалось бы существенно ущемленным.

Судом было установлено, что З.....а А.В. ранее свою трудовую деятельность осуществляла в ООО «ЖЭУ-7» уборщицей подъездов на основании договоров подряда. Данные обстоятельства были подтверждены Пенсионным Фондом РФ, сделанными отчислениями.

А также представитель ООО «ЖЭУ-7» пояснила, что затем ООО «ЖЭУ-7» заключило договор на уборку подъездов с ООО «Клининговая компания «Блеск», сократив часть своих сотрудников, при этом все сотрудники были проинформированы о заключении договора с ответчиком и о том, что они могут продолжить работу в ООО «Клининговая компания «Блеск».

ТО ЕСТЬ КРУПНЫЕ КОМПАНИИ УМЕНЬШАЮТ СВОИ ИЗДЕРЖКИ ЗА СЧЕТ РАБОТНИКОВ, ПО МОЕМУ МНЕНИЮ. А ГОСУДАРСТВА В ЛИЦЕ ПРОКУРАТУРЫ, СУДОВ. ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИИ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НЕТ, А ЕСТЬ ЛИЦА, ПОЛУЧАЮЩИЕ ОГРОМНЫЕ ДЕНЬГИ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ И НЕ ВЫПОЛНЯЮЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ СОГЛАСНО ОНСТИТУЦИИ РФ.

Из чего следует, что все сократившиеся сотрудники имели возможность, трудоустроится в ООО «Клининговая компания «Блеск».

З.....а А.В. также указывала на то, что исполнения ею обязанностей по уборке подъездов носили не разовый характер, а имели постоянный характер и между сторонами сложились непрерывные и длительные

отношения. При выполнении своей работы она подчинялась требованиям менеджера ООО «Клининговая компания «Блеск», которая контролировала ее деятельность и на основании чего ей выплачивалась заработная плата. Выполняемая З.....ой А.В. работа предполагала тарифно-квалификационные характеристики работы по конкретной должности и профессии, оплата труда была гарантирована в определенной сумме и выплачивалась З.....ой А.В. ежемесячно, вне зависимости от объема выполненной ею работы.

Организация ее трудовой деятельности, подпадает под требования **Постановления Минтруда РФ от 24.06.1996 № 38 «Об утверждении норм обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений»**. Согласно утвержденных норм имеются разделы:

- 3.4.1. Влажная протирка ограждений лифтовых шахт из металлической сетки
- 3.4.2. Уборка кабин лифтов
- 3.4.3. Мытье окон
- 3.4.4. Обметание пыли с потолков
- 3.4.5. Влажное подметание лестничных площадок и маршей
- 3.4.6. Мытье лестничных площадок и маршей
- 3.4.7. Влажная протирка элементов лестничных клеток жилых домов

Приведенные работы осуществляются рабочим по **Профессии: рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений**.

И данные нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений, рекомендуются для применения в жилищных организациях независимо от их ведомственной подчиненности, организационно-правовых форм и видов собственности.

Нормы обслуживания рекомендуются для расчета численности и рациональной расстановки рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений в жилищных организациях.

А также имеется **приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 декабря 2015 г. № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»** (Зарегистрировано в Минюсте России 25.01.2016 № 40772). Данные профессиональные стандарты основаны на положениях **пункта 16 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов**, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293; 2014, N 39, ст. 5266).

Стандартом определены общие сведения - Содержание общего имущества, в том числе земельных участков, относящих к общему имуществу многоквартирных домов: код 16.077.

Основная цель вида профессиональной деятельности - Обеспечение комфортных и благоприятных условий проживания граждан в многоквартирном доме.

В соответствии с **п. 81 ОК 029-2014 Общероссийский классификатор видов экономической деятельности**», утвержденного Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст деятельность по обслуживанию зданий территорий:

Эта группировка включает:

- предоставление различных вспомогательных услуг в пределах помещений клиента, внутреннюю и внешнюю очистку зданий всех типов, очистку промышленного оборудования, мытье поездов, автобусов, самолетов и т.д., очистку внутренней части автоцистерн и морских танкеров, дезинфекцию и дезинсекцию в зданиях, на судах, в поездах и т.д.

А п.п. 81.22 определяет деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая:

Эта группировка включает:

Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая

Эта группировка включает:

- уборку внутренних помещений в зданиях всех типов, в том числе в учреждениях, офисах, на фабриках, заводах, в магазинах, институтах и других коммерческих и профессиональных учреждениях и в многоквартирных жилых домах;

Приведенные требования положены в основу положений **п. 23 Постановления Правительства РФ от 03.04.2013 № 290 «О минимальном перечне услуг и работ, необходимых для обеспечения надлежащего содержания общего имущества в многоквартирном доме, и порядке их оказания и выполнения»** (вместе с «Правилами оказания услуг и выполнения работ, необходимых для обеспечения надлежащего содержания общего имущества в многоквартирном доме») определены работы по содержанию помещений, входящих в состав общего имущества в многоквартирном доме:

сухая и влажная уборка тамбуров, холлов, коридоров, галерей, лифтовых площадок и лифтовых холлов, и кабин, лестничных площадок и маршей, пандусов;

влажная протирка подоконников, оконных решеток, перил лестниц, шкафов для электросчетчиков слаботочных устройств, почтовых ящиков, дверных коробок, полотен дверей, доводчиков, дверных ручек; мытье окон;

очистка систем защиты от грязи (металлических решеток, ячеистых покрытий, прямков, текстильных матов);

проведение дератизации и дезинсекции помещений, входящих в состав общего имущества в многоквартирном доме, дезинфекция септиков, дворовых туалетов, находящихся на земельном участке, на котором расположен этот дом.

Однако суд, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым одни доказательства приняты ими в качестве средств обоснования своих выводов, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Так суд, ВЫПОЛНЯЯ ФУНКЦИИ АДВОКАТА КРУПНОГО БИЗНЕСА ПО КАЛИНИНГРАДСКИМ МЕРКАМ, А БЕСПРИСТРАСТНОГО СУДЬИ положил в основу судебного решения довод третьего лица, что *«В адрес ООО «ЖЭУ-7» стали поступать жалобы на ненадлежащее выполнение работ по уборке подъездов, которые фиксировались в журнале обращения граждан. Как выяснилось проблемные участки обслуживала З.....а А.В.»*.

А также пояснения представителя ответчика, что *«В ноябре 2017 года стало поступать очень много жалоб от жильцов, в связи с чем истцу перестали привлекать к работам. Жалобы на З.....у поступали постоянно, о чем истица ставилась в известность»*.

Но ни ответчик, ни третье лицо не представило никаких доказательств в подтверждении своих доводов. Так не предоставлен суду журнал регистрации обращений граждан и доведения до З.....ой А.В. согласно актов информации о поступивших жалобах. НА ЧТО Я УКАЗЫВАЛ ВО ВРЕМЯ СУДЕБНОГО ЗАСЕДАНИЯ, НО СУДЬЯ ЭТО «ЗАБЫЛА», И ЭТО ЕСТЬ НЕСПРАВЕДЛИВОЕ ПРАВОСУДИЕ И КОРРУПЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ.

Отсутствуют подтверждающие документы доводов третьего лица и ответчика таких как:

- жалобы жильцов многоквартирных домов, где я проводила уборку;
- материалы проверки и акт проверки по жалобам по оказанию З.....ой А.В. некачественных услуг или неоказания их вовсе;
- приказы ответчика по оформлению З.....ой А.В. на основании договорных оснований и расторжения такого договора со стороны ответчика;
- требования, предъявленные ответчиком к З.....ой А.В. по взысканной с нее неустойки, приказ и финансовые документы.

Отсутствует также подтверждающие документы, исходя из пояснений ответчика, по отказу З.....ой А.В. явится в офис ответчика и подписать договор оказания услуг. Такими документами могли быть как акт ответчика подписанный комиссионно. При том, что у менеджера ответчика, который контролировал трудовую деятельность З.....ой А.В. и неоднократно общалась с ней имелась возможность подписать договор оказания услуг. А также при ежемесячном получении З.....ой А.В. заработной платы у ответчика также имелась возможность представить на подпись и обязать ее подписать договор оказания услуг.

Вследствие неправильного применения норм материального и процессуального права суд первой инстанции отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в **ст. 15 и 56 Трудового кодекса РФ**, и не было ли со стороны ответчика - ООО «Клининговая компания «Блеск» - злоупотребления при приеме З.....ой А.В. на работу и в ходе трудовых отношений в период с июля по ноябрь 2017 года вопреки намерению работника, являющегося экономически более слабой стороной в этих отношениях, после проведенного сокращения сотрудников ООО «ЖЭУ-7», которые к тому же должны были быть трудоустроены ответчиком.

При этом, принимая решение об отказе З.....ой А.В. в ее исковых требования, суд первой инстанции не учел императивные требования **абз. 5 ст. 19.1 Трудового кодекса РФ** о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Таким образом, суды первой инстанции при рассмотрении исковых требований З.....ой А.В. об установлении факта трудовых отношений между ею и ООО «Клининговая компания «Блеск» и иных исковых требований неправильно применил нормы материального права, в связи с чем не определил обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и в нарушение норм процессуального права не оценил в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства и не дал полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений.

Вывод суда о об отсутствии трудовых отношений между сторонами являются несостоятельным, а ссылка суда на то обстоятельство, что трудовой договор в письменной форме между истцом и ответчиком оформлен не был, существенные условия договора согласованы не были, приказ о приеме истца на работу ответчиком не издавался, З.....а А.В. с ним не знакомилась, записи о её приеме на работу не осуществлялось, табель учета рабочего времени в отношении истца, расчетные ведомости не велись, правилам внутреннего трудового распорядка истец не подчинялась, заявление об увольнении З.....а А.В. не подавала **указывают на тот факт, что такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны ООО «Клининговая компания «Блеск» по надлежащему оформлению отношений с работником З.....ой А.В..**

Довод ответчика, который был положен в основу судебного акта, о том, что в штатном расписании ООО «Клининговая компания «Блеск» отсутствует должность «уборщик подъездов», является неправомерным, так как отсутствие данных должностей в штате организации не исключает возможность установления факта трудовых отношений между сторонами.

Судья **Юткина С.М.** отказывая З.....ой А.В. в исковых требованиях, поставила ее как более слабую сторону в ситуацию, когда период ее трудовой деятельности не войдет в зачет ее страховой пенсии. И это при том, что Государство Российское увеличивает для женщин срок выхода на пенсию на 8 лет. А потерянные периоды трудовой деятельности З.....ой А.В. только уменьшат ее далекую еще пенсию. А в данном споре при своих интересах остается только ООО «Клининговая компания «Блеск», которая нарушает права работников и не оформляет их в соответствии с требованиями действующего российского законодательства.

Но вот судья не желает видеть нарушения трудового законодательства ответчиком и нарушения прав работников. Более того неправомерность судебного акта подтверждается неприменением судьей Юткиной С.М. последних разъяснений Верховного Суда РФ, изложенных в **Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».** Так в п. 17 и 18 Постановления определено, *что суды должны 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 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.*

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 (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года).

При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

Но судья отказалась устанавливать обстоятельства трудовых отношений З.....ой А.В. на основании приведенных требований Верховного Суда РФ, что подтверждает неправильное применение судом норм материального права.

При имеющихся технических возможностях судов и времени предоставляемым ч. 3 ст. 230 ГПК РФ секретарём судебного заседания Доманцевич А.В. протокол судебного заседания от 21 мая 2018 года **составлен от руки.** Что в достаточной мере осложняет подготовку для защиты интересов З.....ой А.В. на стадии подготовки апелляционной жалобы. **У СУДЬИ ЮТКИНОЙ СЕКРЕТАРИ МЕНЯЮТСЯ, А**

ПРОТОКОЛЫ ПИШУТСЯ ОТ РУКИ, КОТОРЫЕ ПЛОХО ЧИТАЮТСЯ, ПО МОЕМУ МНЕНИЮ. ЭТО ТОЖЕ ПРОЯВЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОРРУПЦИИ И НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА СУДЕЙСКОЙ ЭТИКИ.

Вывод: решение суда незаконное и необоснованное, с коррупционной составляющей, вынесено с неправильным определением обстоятельства имеющих значение для дела, судом был неправильно применены нормы материального и процессуального права, проигнорирована судебная практика Верховного суда РФ по такой категории дел, ОСОБЕННО В ПЕРИОД УВЕЛИЧЕНИЯ СРОКА НАСТУПЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА ДЛЯ ГРАЖДАН И В ЧАСТНОСТИ ДЛЯ ЖЕНЩИН ДО 63 ЛЕТ, НО ПОЧЕМУ-ТО К СУДЬЯМ ЭТО НЕ ОТНОСЯТЬСЯ.

НАШИ СУДЬИ ЕЩЕ НЕ ПОНИМАЮТ ПРОИСХОДЯЩИЕ В ОБЩЕСТВЕ СОБЫТИЯ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН, А ТАКИЕ СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ ТОЛЬКО ЕЩЕ БОЛЬШЕ ОБОСТРЯЮТСЯ НЕГАТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ ГРАЖДАН К ВЛАСТИ И ПОДРЫВАЮТ ИХ ВЕРУ В ЗАКОННОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ!

На основании изложенного и в соответствии с требованиями ГПК РФ

ПРОШУ:

1. Решение Московского районного суда г. Калининграда от 21 мая 2018 года отменить и вынести новый судебный акт, которым искивые требования З.....ой А.В. к обществу с ограниченной ответственностью «Клининговая компания «Блеск» об установлении факта трудовых отношений, о понуждении внести записи в трудовую книжку о приеме на работу и увольнении, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, - удовлетворить.

2. Рассмотреть мою апелляционную жалобу в законном установленном срок и копию судебного акта направить в мой адрес и адрес моей доверительницы, а также направить в мой адрес протокол судебного заседания апелляционной инстанции.

3. В соответствии с требованиями Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31 мая 2007 г. № 27 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений квалификационных коллегий судей о привлечении судей судов общей юрисдикции к дисциплинарной ответственности" отреагировать на факты грубого нарушения судьей УТКИНОЙ, Кодекса судейской этики путем вынесения частного определения.

Приложение: Копия апелляционной жалобы – 2 экз.

Дата подачи апелляционной жалобы: «26» июня 2017 года по средствам госусуг.

Представитель З.....ой А.В.

М.Ю. ЗОЛОТАРЕВ