

Дело об опасном аутсорсинге

Между работниками и работодателем возник спор о порядке начисления и размере выплаты заработной платы.

При этом **работники**, заключившие трудовые договоры со сложным алгоритмом начисления вознаграждения (в зависимости от экономического результата собственных усилий) с одной организацией **решили попытаться привлечь к участию в судебном процессе в качестве соответчика (должника) другую организацию**, имеющую устойчивые финансово-хозяйственные связи с компанией-работодателем истцов.

Судебное решение по делу, вынесенное в пользу истцов, могло иметь далеко идущие последствия, поскольку **создало бы крайне опасный прецедент правовой неопределенности** в вопросе квалификаций отношений “работник-работодатель”. В этом случае возникают неустрашимые риски **ПРОИЗВОЛЬНОГО признания прямой юридической связи между работниками организации-работодателем**, с одной стороны, и хозяйственными **контрагентами компании** с которыми у работодателя имеются **наиболее тесные коммерческие связи**, что существенно и неоправданно разбалансирует сложившуюся экономическую систему.

Представляется, что оценка перспектив (в т.ч. финансовых, имущественных) юридических взаимоотношений с потенциальным работодателем должна осуществляться работником на стадии принятия решения о заключении трудового договора с организацией, что позволяет гражданину требовать внесения в соглашение необходимых и достаточных обеспечительных мер.

Только собственная активность работника в процессе подписания договора, направленная на выработку адекватных и эффективных условий потенциальных трудовых правоотношений с работодателем **и есть тот самый “философский камень”**, гарантирующий перспективы будущего успешного и взаимовыгодного сотрудничества с нанимателем.

Иной подход, к примеру, **позволил бы** служащих значительного количества дочерних предприятий, собирающих компьютеры и комплектующие для известных производителей вычислительной техники (“Apple Inc”, “Microsoft Corporation”, “Samsung Group” и др.) легким интеллектуальным усилием **признать настоящими сотрудниками головных организаций холдинга**. В результате, аутсорсинг, признанный во всем мире эффективным инструментом оптимизации бизнес-процессов, мог бы стать рискованным правовым решением и утратить свое значение и функции.

Суд отказал истцам в удовлетворении требований к соответчику.

27.09.2013



АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда в составе:

председательствующего Разуваевой Т.А.,

судей Дорожко С.И., Пестовой Н.В.

при секретаре Гиму А.Е.

рассмотрела в открытом судебном заседании 11 сентября 2013 года гражданское дело по иску П., Н. к обществу с ограниченной ответственностью «А», обществу с ограниченной ответственностью «Г » о взыскании заработной платы по апелляционной жалобе П., Н. на решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 мая 2013 года.

Н. М. Заслушав доклад судьи Разуваевой Т.А., пояснения П., представителя П. и , представителя ООО «Г » адвоката Кизилова С.Ю., судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

П., Н. обратились с иском к ООО «А» о взыскании задолженности по заработной плате.

В обоснование требований П. указал, что с ДД.ММ.ГГГГ был принят на работу в ООО «А» на должность <данные изъяты>, с ним был заключен трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ №, условиями по оплате труда которого предусмотрено вознаграждение работника в размере 1% от стоимости объема поставленной клиенту продукции за месяц, 4% от суммы поступивших от клиента платежей за поставленную продукцию, <данные изъяты> ежемесячно компенсация за непрерывный стаж работы, <данные изъяты> ежемесячно компенсация за использование автомобиля, <данные изъяты> один раз в год за непрерывное сотрудничество. Между тем, заработная плата за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ была выплачена ООО «А» ему не в полном объеме. Согласно расчета, составленного на основании данных об объемах поставленной им клиентам продукции и о поступивших от клиентов платежей за поставленную продукцию, за спорный период задолженность по заработной плате составляет <данные изъяты>.

В обоснование требований Н. указала, что с ДД.ММ.ГГГГ была принята на работу в ООО «А» на должность <данные изъяты>, с ней был заключен трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ №, условиями по оплате труда которого предусмотрено вознаграждение работника в размере 1% от стоимости объема поставленной клиенту продукции за месяц, 4% от суммы поступивших от клиента платежей за поставленную продукцию, <данные изъяты> ежемесячно компенсация за непрерывный стаж работы, <данные изъяты> ежемесячно компенсация за использование автомобиля, <данные изъяты> один раз в год за непрерывное сотрудничество. Между тем, заработная плата за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ была выплачена ООО «А» ей не в полном объеме. Согласно расчета, составленного на основании данных об объемах поставленной ею клиентам продукции и о поступивших от клиентов платежей за поставленную продукцию, за спорный период задолженность по заработной плате составляет <данные изъяты>

Ссылаясь на указанные обстоятельства, просили суд взыскать с ООО «А» задолженность по заработной плате в пользу П. в размере <данные изъяты>, в пользу Н. в размере <данные изъяты>.

В ходе рассмотрения дела П., Н. заявлено ходатайство о привлечении в качестве второго ответчика ООО «Г», мотивированное тем, что именно ООО «Г» являлось фактическим работодателем, поскольку в спорный период на основании выданных ООО «Г» доверенностей они занимались реализацией принадлежащих данному юридическому лицу товаров, выполняли другие указания и распоряжения руководителя этой организации.

Определением Индустриального районного суда г. Хабаровска от 18 февраля 2013 года к участию в деле в качестве соответчика привлечено ООО «Г».

Решением Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 мая 2013 года требования П. и Н. удовлетворены, постановлено взыскать с общества с ограниченной ответственностью «А» в пользу П. <данные изъяты>, в пользу Н. <данные изъяты>

В апелляционной жалобе П., Н. просят решение суда отменить, ссылаясь на его незаконность и необоснованность, указывают на то, что обязанность по выплате задолженности по заработной плате должна быть возложена на ООО «Г», поскольку ООО «А» использовалось ООО «Г» только для расчетов с ними по заработной плате, товаров и имущества ООО «А» не имело.

В возражениях представитель ООО «Г» просит оставить решение суда без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

В соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке, согласно ч. 1 ст. 330 ГПК РФ, являются:

- 1) неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела;
- 2) недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела;
- 3) несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела;
- 4) нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких нарушений судом первой инстанции при рассмотрении дела не допущено.

В соответствии с ч. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В соответствии со ст. 15 Трудового Кодекса РФ под трудовыми отношениями понимаются 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.

Согласно ст. 16 Трудового Кодекса РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим кодексом.

В силу ч. 1 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В силу ст. 68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Согласно ст. 135 Трудового Кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Из материалов дела следует и судом первой инстанции установлено, что П. и Н. состояли в трудовых отношениях с ООО «А».

В материалы дела представлены копии трудовых договоров от ДД.ММ.ГГГГ, заключенных между ООО «А» с одной стороны и П. и Н. с другой. Согласно трудовому договору, заключенному между ООО «А» и П. ДД.ММ.ГГГГ, П. принят на должность торгового агента со сдельной оплатой труда, которая ежемесячно составляет 1% от стоимости объема поставленной клиенту продукции за месяц, 4% от суммы поступивших от клиента платежей за поставленную продукцию, <данные изъятия> ежемесячно компенсация за непрерывный стаж работы, <данные изъятия> ежемесячно компенсация за использование автомобиля, <данные изъятия> один раз в год за непрерывное сотрудничество. Согласно трудовому договору, заключенному между ООО «А» и Н. ДД.ММ.ГГГГ, Н. принята на должность торгового агента со сдельной оплатой труда, которая ежемесячно составляет 1% от стоимости объема поставленной ею клиенту продукции за месяц, 4% от суммы поступивших от клиентов платежей за поставленную ею продукцию, <данные изъятия> ежемесячно компенсация за непрерывный

стаж работы, <данные изъяты> ежемесячно компенсация за использование автомобиля, <данные изъяты> один раз в год за непрерывное сотрудничество.

На основании указанных трудовых договоров изданы приказы о приеме на работу в ООО «А» П. от ДД.ММ.ГГГГ № и Н. от ДД.ММ.ГГГГ №. В трудовые книжки П. и Н. внесены записи о работе в спорный период в ООО «А».

Разрешая исковые требования суд первой инстанции правильно руководствовался положениями ст.ст. 15, 21, 22, 56, 67 Трудового кодекса РФ, обоснованно удовлетворил требования о взыскании задолженности по заработной плате исходя из условий по оплате труда истцов, установленных трудовыми договорами и представленными истцами расчетами задолженности.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о взыскании задолженности с ООО «А», суд верно исходил из того, что условия по оплате труда, на которые ссылались истцы, установлены трудовыми договорами, заключенными между ними и ООО «А».

Доводы апелляционной жалобы о возложении обязанности по оплате задолженности по заработной плате на ООО «Г» судебная коллегия находит необоснованными, поскольку отсутствуют правовые основания для удовлетворения требований исходя из условий по оплате труда истцов, установленных в трудовых договорах с ООО «А», истцами, в нарушение требований ст.56 ГПК РФ, не представлено доказательств существования между ними и ООО «Г» трудовых отношений.

Судебная коллегия считает, что при разрешении настоящего спора правоотношения сторон в рамках заявленных требований и закон, подлежащий применению, определены судом первой инстанции правильно, обстоятельства, имеющие правовое значение, установлены на основании исследованных доказательств, оценка которым дана в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, в связи с чем доводы апелляционной жалобы, оспаривающие выводы суда по существу рассмотренного спора, не могут повлиять на содержание постановленного судом решения.

Руководствуясь ст.ст. 328, 329, 330 ГПК РФ, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 мая 2013 года по делу по иску П., Н. к обществу с ограниченной ответственностью «А», обществу с ограниченной ответственностью «Г» о взыскании заработной платы оставить без изменения, апелляционную жалобу П. А. В., Н. Н. В. – без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в президиум Хабаровского краевого суда в течение шести месяцев со дня вступления в законную силу.

Председательствующий: Т.А. Разуваева

Судьи: С.И.Дорожко

Н.В.Пестова