

**В Чкаловский районный суд
г. Екатеринбурга Свердловской области**
Адрес: 620130, г. Екатеринбург,
ул. Авиационная, д.65А

Истец:
Адрес:
Место рождения:
Дата рождения:
ИНН:

Ответчик:
ОГРНИП:
Юридический адрес:

Государственная пошлина: не
оплачивается в соответствии с пп. 1 п. 1
ст. 333.36 НК РФ, п. 4 Постановления
Пленума ВС от 17.03.2004 № 2.

Цена иска: 182 294 руб. 74 коп.

Исковое заявление

о признании правоотношений трудовыми, компенсации за неиспользованный
отпуск, выплате неполученной заработной платы

Часть 1. Описание фактических оснований

Между ФИО (далее – Истец) и ИП (ИНН) (далее – Ответчик) заключен договор возмездного оказания услуг № Щ-66 на основании которого Ответчик направил Истца на работу в студию, расположенный по адресу: г. Екатеринбург (далее – рабочее место) где Истец выполнял за плату трудовую функцию мастера маникюра и педикюра, а именно осуществлял для клиентов Ответчика оказание услуг населению по маникюру и педикюру на территории Ответчика. Между Истцом и Ответчиком заключен договор возмездного оказания услуг №19-АЕК на аналогичных условиях.

Истец выполнял работу лично, по графику 2/2 с 9:00 до 22:00. График рабочего времени между Истцом и Ответчиком согласован (п.3.2.2. Договора возмездного оказания услуг № Щ-66).

Истец полагал, что заключенным договором возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между Истцом и Ответчиком, поскольку имелись признаки трудового договора. Целью заключенного договора возмездного оказания услуг являлось не осуществление им деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение работы с подчинением установленному работодателем режиму рабочего времени. В соответствии с п. 3.1.1. и п. 3.3.1. Договора возмездного оказания услуг Ответчик обязался предоставить Истцу рабочее место и необходимые для выполнения работы материалы, а закреплено право Ответчика осуществлять контроль хода и качества выполняемых Истцом работ.

Также, заслуживают внимания скриншоты, приложенные к настоящему заявлению, где работодателем указывается график выплаты заработной платы, а именно 1 раз в месяц до 21-22 числа месяца следующего за расчетным периодом.

Часть 2. Описание правовых оснований.

Пункт 1. Трудовые правоотношения.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

В соответствии с частью четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном данным кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения - 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 (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, 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 трёх 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 трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, 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 (абзац третий пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

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) (абзац четвертый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределённость 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 приведённых в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утверждённым 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 (абзацы пятый и шестой пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьёй 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации, часть третья которой содержит положение 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.

В соответствии с частью четвертой статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей данной статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

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 заключён 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 четвёртой 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 заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее - постановление Пленума от 29 мая 2018 г. № 15) содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними. При этом 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 Трудового кодекса Российской Федерации, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции (абзацы первый и второй пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, 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 (абзац третий пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчинённость и зависимость труда, выполнение работником работы только по определённой специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения (абзац четвёртый пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, исходя из положений статей 2, 67 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения **презюмируется и трудовой договор считается заключённым. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить**

работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям (пункт 21 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Принимая во внимание, что статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвёртая статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац первый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Так, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определённые 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 определённой 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 несёт риска, связанного с осуществлением своего труда (абзац второй пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Если между сторонами заключён гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац третий пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Из приведённого правового регулирования и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в целях защиты прав и законных интересов Истца (работника) как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по заявлениям работников (в том числе об установлении факта нахождения в трудовых отношениях) необходимо устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем. При этом необходимо исходить не только 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.

Таким образом, исходя из фактов, описанных в ч.1 настоящего заявления, трудовые отношения между Истцом и Ответчиком считаются возникшими со дня фактического

допущения Истца к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей, то есть с 02.10.2021г. Неустранимые сомнения при рассмотрении о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Пункт 2. Размер заработной платы.

Для расчета средней заработной платы мастера ногтевого сервиса проанализированы средние и медианные зарплаты рассчитанные на основе найденных свежих вакансий с указанной предлагаемой заработной платой. Таким образом, рассчитанные зарплаты характеризуют в большей степени предложение рынка труда (на основе вакансий) в городе Екатеринбург.

101000.0 руб. - средняя зарплата для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург).

Средняя зарплата для 'мастер ногтевого сервиса', рассчитанная на основе вакансий, показывает среднее арифметическое по зарплатам из найденных вакансий (количество таких вакансий для 'мастер ногтевого сервиса' равно 14).

81000.0 руб. - медианная зарплата для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург).

Медианная зарплата для 'мастер ногтевого сервиса', рассчитанная на основе вакансий, показывает, что половина (~7) из 14 найденных для 'мастер ногтевого сервиса' вакансий (с указанной зп) соответствуют зарплате ниже медианной (<81000.0 руб.), а другая половина вакансий предполагает зарплату выше 81000.0 руб.

Обзор зарплат вакансий с указанной заработной платой для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург) найдено: 14. Всего вакансий для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург): 15.

Какие вакансии рассматривались при расчёте зарплат: поиск вакансий по наличию слов 'МАСТЕР НОГТЕВОГО СЕРВИСА' (или их синонимов) внутри заголовка вакансии. Область (местоположение) поиска вакансий: 'ЕКАТЕРИНБУРГ'.

В приложении к настоящему исковому заявлению указаны примеры анализируемых вакансий.

Таким образом, анализ заработных плат произведён на основе 14 вакансий с указанной заработной платой, что составляет ~93% от общего числа вакансий (=15) для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург).

Рассмотрим распределение вакансий (с указанной зп) по диапазонам зарплат для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург).

До 61000.0 руб.: 14.29% вакансий.

От 61000.0 руб. до 81000.0 руб.: 35.71% вакансий.

От 81000.0 руб. до 121000.0 руб.: 21.43% вакансий.

От 121000.0 руб.: 28.57% вакансий.

Распределение вакансий по зарплатам также может дать приблизительную оценку минимальной и максимальной заработных плат для 'мастер ногтевого сервиса' (Екатеринбург).

Для оценки квалификации Истца, стоит обратить внимание на ее достижения в области мастера ногтевого сервиса:

- Диплом о повышении квалификации по применению методик аппаратного педикюра в комплексном лечении онихомикозов;
- Сертификат о повышении квалификации в методиках аппаратного, классического и медицинского педикюра;
- Сертификат об успешном завершении курсов творческого маникюра и педикюра;
- Диплом об успешном окончании курса коррекции ногтей;

- и иные достижения, заслуживающие внимания (приложены к настоящему исковому заявлению).

Таким образом, учитывая высокую квалификацию Истца в области ногтевого сервиса, учитывая отсутствие письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, получаемой Истцом, отталкиваясь от буквального смысла п. 23 постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15, **размер заработной платы Истца, исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности, составляет 101 000 рублей.**

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

- Признать отношения, вытекающие из договора возмездного оказания услуг №19-АЕК и договора возмездного оказания услуг № Щ-66 трудовыми с даты фактического начала работы
- Взыскать с индивидуального предпринимателя компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 81 290 руб. 74 коп.
- Взыскать с индивидуального предпринимателя невыплаченную заработную плату в размере 101 000 рублей

Приложения:

1. Копия выписки из ЕГРИП
2. Копия документа, подтверждающего направление Ответчику настоящего искового заявления и приложенных документов
3. Копия договора возмездного оказания услуг №19-АЕК
4. Копия договора возмездного оказания услуг № Щ-66
5. Копия переписки между Истцом и Ответчиком
6. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск
7. Копия списка вакансий
8. Копии дипломов и сертификатов о повышении квалификации Истца

Дата, подпись