

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 23 марта 2023 г. по делу N 33-4557/2023

Дело N 2-3984/2022

УИД 66RS0007-01-2022-003947-10

В мотивированном виде определение составлено 27.03.2023

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе: председательствующего судьи Волковой Я.Ю., судей Зоновой А.Е., Редозубовой Т.Л. при ведении протокола судебного заседания и аудиозаписи помощником судьи З. рассмотрела в открытом судебном заседании в порядке апелляционного производства гражданское дело по иску Л.А. к индивидуальному предпринимателю А. о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, возложении обязанности по уплате налогов и страховых взносов по апелляционной жалобе истца на решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 17.11.2022.

Заслушав доклад судьи Волковой Я.Ю., объяснения представителя истца Л.Н. (по доверенности), поддержавшей доводы апелляционной жалобы, объяснения представителя ответчика З. (по доверенности), полагавшей решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия

установила:

Л.А. обратилась с иском к индивидуальному предпринимателю А. о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, возложении обязанности по уплате налогов и страховых взносов, указывая следующее.

02.10.2021 сторонами заключен договор возмездного оказания услуг N Щ-66, по которому она направлена на работу в студию "Пилки" по адресу: <...>, где до 29.04.2022 выполняла за плату трудовую функцию мастера маникюра и педикюра на территории ответчика. 25.10.2021 сторонами заключен договор возмездного оказания услуг N 19-АЕК на аналогичных условиях.

Указывала то, что работу выполняла лично, по графику два дня через два дня с 09:00 до 22:00. График рабочего времени согласован сторонами в п. 3.2.2 договора N Щ-66 от 02.10.2021. Фактически договор возмездного оказания услуг регулировал трудовые отношения. Целью договора являлось не осуществление деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение работы с подчинением установленному режиму рабочего времени. В соответствии с п. п. 3.1.1, 3.3.1 договора возмездного оказания услуг ответчик обязался предоставить рабочее место и необходимые для выполнения работы материалы, закрепив свое право осуществлять контроль хода и качества выполняемых ею работ. Работодатель установил график выплаты заработной

платы, 1 раз в месяц до 21 - 22 числа месяца, следующего за расчетным периодом. Ссылаясь на то, что средняя заработная плата в г. Екатеринбурге для мастера ногтевого сервиса составляет 101000 руб., медианная зарплата - 81000 руб., отмечая свою высокую квалификацию, наличие дипломов и сертификатов о повышении квалификации, а также отсутствие письменных доказательств размера заработной платы, считала, что ее заработная плата составляет 101000 руб.

Уточнив иск, Л.А. просила признать отношения с ответчиком трудовыми с 02.10.2021, обязать исчислить и уплатить налоги и страховые взносы с начисленной заработной платы с 02.10.2021 по 29.04.2022, взыскать заработную плату в сумме 101000 руб. (за апрель 2022 г.), компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 55 153 руб. 44 коп., компенсацию морального вреда 50 000 руб.

Решением Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 17.11.2022 в удовлетворении иска отказано.

В апелляционной жалобе представитель истца Л.Н. просит решение суда отменить и принять по делу новое решение. В обоснование жалобы указывает на неправильное определение судом обстоятельств, имеющих значение для дела, а также неправильное применение норм материального и процессуального права. Заявляет довод о том, что истец выполняла работу у ответчика лично, по графику 2/2 с 09:00 до 22:00, график рабочего времени был согласован сторонами. Истец полагала, что заключенным договором от 02.10.2021 возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения, поскольку имелись признаки трудового договора. Целью заключенного договора возмездного оказания услуг от 02.10.2021 являлось не осуществление 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 пунктами 3.1.1, 3.3.1 договора ответчик обязался предоставить Л.А. рабочее место и необходимые для выполнения материалы, что свидетельствует об осуществлении контроля хода и качества выполняемой истцом работы. Отмечает, что сторонами спора было достигнуто соглашение о личном выполнении истцом определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя. Указывает на подчинение истца действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности), обеспечение работодателем истцу определенных условий труда, выполнение истцом трудовой функции за плату. Представленными истцом скриншотами подтверждается то, что со стороны ответчика осуществлялся контроль работы истца, поскольку в переписке в общем чате работников и администратора указывалось, как необходимо отвечать на вопросы клиентов, на какие темы с клиентами говорить нельзя. В переписке представителем ответчика указывалось на недопустимость опозданий, устанавливалась периодичность выплаты заработной платы. Ссылается на то, что в объявлениях ответчика о вакансиях, информация о которых содержится в материалах дела, используется терминология, свойственная объявлениям о приеме на работу. В объявлениях указаны обязанности, свидетельствующие о наличии контроля со стороны работодателя. Обращает внимание на то, что истцу была установлена сдельная оплата труда. Сторона ответчика не оспаривала факт выплаты истцу денежных средств за выполненную работу. Отмечает то, что наличие трудовых правоотношений презюмируется, неустранимые сомнения при рассмотрении дел о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, толкуются в пользу наличия трудовых

отношений. Считает, что суд неверно применил нормы материального права. Полагает, что судом нарушены нормы процессуального права, ссылаясь на то, что текст мотивированного решения судом был направлен истцу несвоевременно, что привело к значительному сокращению сроков для подготовки текста апелляционной жалобы. В возражениях на апелляционную жалобу представитель ответчика С. полагает доводы истца безосновательными, решение суда считает законным и обоснованным. В заседание суда апелляционной инстанции надлежащим образом извещенные о дате, времени и месте рассмотрения дела истец, ответчик не явились, реализовали право на ведение дела через своих представителей. С учетом положений ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, принимая во внимание отсутствие оснований для отложения судебного заседания, судебная коллегия определила рассмотреть дело при данной явке.

Проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов жалобы и возражений, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 N 23 "О судебном решении" решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Судебная коллегия полагает, что обжалуемое решение суда таким требованиям не соответствует, постановлено при неверном применении норм материального права, с нарушением процессуального закона, приведшего к несоответствию обстоятельствам дела выводов суда.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации 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), 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.

Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникать 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. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ч. ч. 3, 4 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" (далее по тексту - Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 15) 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 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).

Как разъяснено в п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 15, при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

В п. 21 этого же Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации разъяснено, что при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее 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 заключенным. 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 отнесен к микропредприятиям.

В силу ч. 2 ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации в случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 этой же статьи).

В соответствии с ч. 4 ст. 19.1 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 настоящей 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.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Таким образом, по смыслу приведенных нормативных положений характерными признаками трудовых отношений вне зависимости от оформления письменного трудового договора являются: 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.

В силу п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 15, принимая во внимание, что статья 15 ТК РФ 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 четвертая статьи 19.1 ТК РФ). Так, например, 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. Если между сторонами заключен 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 четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции не учел ни названные нормы права, ни разъяснения высшей судебной инстанции по данной категории спора. Со ссылкой на п. 1 ст. 779 Гражданского кодекса Российской Федерации пришел к выводу о том, что у сторон не имелось намерения заключать трудовой договор и находиться в трудовых отношениях, т.к. обе стороны имели намерение получить прибыль, ответчик, предоставляя свое название, помещение, оборудование, материалы, услуги связи, а истец - оказывая свои услуги за деньги, пользуясь помещением ответчика, оборудованием и материалами, понимая, что она делает это в удобное для нее время, свободное от работы по трудовому договору, при этом имея статус самозанятого, декларируя свой доход и уплачивая налог в значительно меньшей сумме, чем это бы делалось работодателем в случае наличия трудовых отношений, и, таким образом, получала дополнительный доход выше, чем это происходило бы при трудоустройстве. Судом отмечено, что истец понимала, что она заключает гражданско-правовой договор и выражала свободную волю на его заключение, с учетом ее стажа работы, наличия ранее статуса индивидуального предпринимателя, в настоящее время - статуса самозанятого, оказание ею услуг ранее у другого предпринимателя по франшизе "Пилки".

Судебная коллегия с выводами суда согласиться не может, находя их не соответствующими фактическим обстоятельствам дела, основанными на ненадлежащей оценке представленных сторонами доказательств, противоречащими нормам материального права.

Ответчиком суду представлен договор возмездного оказания услуг от 02.10.2021 N ЦЦ-66, по которому истец обязалась по заданию заказчика осуществлять оказание услуг населению по маникюру и педикюру на территории заказчика по адресу: <...> (том 1, л. д. 17 - 24).

25.10.2021 сторонами заключен договор возмездного оказания услуг N 19-АЕК на аналогичных, в целом, условиях (том 1, л. д. 25 - 33).

Предмет договора сформулирован следующим образом: исполнитель (истец) обязуется по заданию заказчика (ответчика по настоящему делу) осуществлять оказание услуг населению по маникюру и педикюру на территории заказчика по адресу: <...>, услуги оказываются по тарифам, установленным заказчиком. Оплата услуг производится по стоимости, согласованной в приложении N 4 к договору,

включает в себя любые налоги и сборы, подлежащие уплате исполнителем, исполнитель применяет специальный налоговый режим, предусмотренный п. 70 ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации (п. 2.1 договора). Услуги оплачиваются еженедельно на основании специального чека, изготавливаемого исполнителем посредством специального мобильного приложения "Мой налог". Из вознаграждения осуществляется вычет за предоставленную исполнителю униформу (футболка, фартук, бейдж) - п. 2.4 договора.

Пунктом 3.1.1 договора предусмотрена обязанность заказчика предоставить исполнителю рабочее место по адресу оказания услуг, инструменты и материалы для оказания услуг, осуществить приемку услуг и подписание акта оказанных услуг в соответствии с положениями раздела 2 договора (п. 3.1.3). Заказчик вправе беспрепятственно проверять ход и качество выполняемых услуг в течение всего периода их выполнения в любое время (п. 3.3.1). Исполнитель обязан осуществлять оказание услуг согласно графику, согласованному сторонами в приложении N 2 к договору, содержать рабочее место, предоставленное заказчиком, в чистоте (п. 3.2.6 договора).

График оказания услуг, являющийся приложением N 2 к договору, не заполнен (т. 1 л. д. 31), однако в приложении N 3 к договору (т. 1 л. д. 32) такой график указан: исполнитель обязан оказывать услуги заказчику на протяжении не менее 15 смен в период оказания услуг по графику с 09:00 до 22:00 или с 10:00 до 23:00, общая продолжительность оказания услуг - не менее 180 часов в месяц, в этом случае оплата составит 40% от стоимости оказанных исполнителем услуг; при оказании услуг на протяжении не менее 18 смен в период оказания услуг по такому же графику каждой смены - оплата 50% от стоимости оказанных услуг по отчетным документам заказчика. В этом же документе согласовано, что вход/выход из помещения по отпечатку пальца в согласованное время смены. Определена общая стоимость оказанных за смену услуг не менее 4000 руб. (т. 1 л. д. 33).

Из данных условий договора следует, что стороны согласовали именно личное выполнение истцом определенной работы - мастера по маникюру и педикюра (истец и работала лично, никто за истца услуги ответчику не оказывал, что подтверждено объяснениями представителя ответчика в заседании судебной коллегии), предусмотрев, что услуги оказываются в интересах ответчика (его клиентам, оплачивающим оказанные истцом услуги, ответчику), под контролем и управлением ответчика (при наличии у ответчика права проверять ход и качество выполняемых истцом услуг).

В отличие от гражданско-правового договора истцом фактически выполнялась для ответчика не разовая работа, а трудовая функция мастера маникюра и педикюра, при этом важен был сам процесс исполнения истцом этой трудовой функции, а не оказанная услуга (что следует из того, что и ход оказания услуг контролировался и проверялся ответчиком).

Акты оказанных услуг, предусмотренные договором, не составлялись сторонами, что также порочит доводы ответчика о гражданско-правовом характере отношений.

Стороны предусмотрели в договоре сменное выполнение истцом работ по графику, при том, что понятие "смена" - это исключительно понятие трудового права, является синонимом понятия "рабочий день", что следует из норм ст. ст. 60.2, 74, 94 и других статей Трудового кодекса Российской Федерации.

Истец работала по графику сменности (два дня через два дня) - т. 1 л. д. 218 - 220. При этом факт прихода или ухода истца ранее или позднее определенного в приложении N

4 к договору времени в некоторые из дней не порочит позицию истца о трудовых отношениях с ответчиком, учитывая, что в течение большинства дней истец работала именно в таком графике.

Условия труда истца, предоставление ей рабочего места обеспечивал ответчик, определяя в договоре место оказания истцом услуг именно как рабочее место истца, тогда как рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации). Истец выполняла работу за плату, которую производил истцу ответчик, еженедельно перечисляя суммы на ее карту, что не противоречит норме ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Оплата в зависимости от количества выполненной работы фактически является сдельной (что следует, например, из норм ст. ст. 150, 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

Переписка в вацапп свидетельствует о том, что представитель ответчика именуется получаемые, в т.ч. и самозанятыми лицами, выплаты заработной платой, указывая сроки выплаты таковой (отдельно для лиц, получающих деньги в кассе, и в качестве самозанятых) - т. 1 л. д. 40.

Ссылка стороны ответчика на то, что данный чат включал в себя как работников ответчика, так и лиц не являющихся таковыми, а вопросы относительно работы и заработка касались только работников, не свидетельствует о безосновательности позиции истца о трудовых отношениях сторон, поскольку, во-первых, истец была интегрирована в состав персонала ответчика при включении ее в этот чат, во-вторых, в переписке указывается на вопросы выплаты заработной платы и в отношении сотрудников, получающих денежные средства в рамках самозанятости (при этом эти лица имеются сотрудниками) - т. 1 л. <...>, в-третьих, при даче представителем ответчика указаний относительно той информации, которую нужно сообщать клиентам ответчика, а также в отношении информации, не обсуждаемой с клиентами, в переписке никаких разграничений относительно адресатов (лиц, работающих по трудовому договору, гражданско-правовому договору) не делается (т. 1 л. <...>), в-четвертых, в переписке нет данных о том, что при раннем уходе со смены или позднем приходе на смену опоздания будут считаться лишь для некоторых лиц (работников по трудовому договору) - т. 1 л. д. 44.

В отличие от гражданско-правовых отношений истец при работе не сохраняла положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, который сам выбирает время оказания таких услуг, порядок их оказания, истец выполняла работы по указанной выше профессии по графику сменности, под контролем ответчика, была включена в состав персонала работодателя (что следует из представленной переписки вацапп), подчинялась установленному режиму труда.

Оценивая характер возникших между сторонами правоотношений, суд первой инстанции необоснованно не учел эти обстоятельства, не проанализировал условия заключенных между сторонами договоров об оказании услуг во взаимосвязи с объяснениями истца о личном выполнении трудовой функции в интересах, под контролем и управлением ответчика, обеспечении последним условий труда, подчинении ее правилам внутреннего трудового распорядка ответчика, графику работы ответчика, выполнении трудовой функции за плату.

Судебная коллегия отмечает, что график работы устанавливался истцу ответчиком, стоимость услуг и изменение цен устанавливались ответчиком, что согласуется с

объяснениями представителя ответчика, данными в заседании суда апелляционной инстанции, о том, что график работы исходил от ответчика, а именно в электронной программе администратор, работавший в салоне, формировал записи клиентов, выкладывая их для сведения сотрудников в программе.

Судом не дана надлежащая оценка (ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) представленной истцом переписке в мессенджере whatsapp в рабочей группе "ПиЛки Щорса", из текста которой следует, что именно ответчик устанавливает график выплаты заработной платы (том 1 л. д. 40), стоимость маникюра (том 1 л. д. 42), поясняет, как необходимо общаться с клиентами, какие темы обсуждать не стоит (том 1 л. д. 43), указывает на недопустимость опоздания на рабочее место (том 1, л. д. 44).

Представленные в материалы дела сведения из объявлений в интернете о работе в салоне "ПиЛки" в г. Екатеринбурге, прямо наличие трудовых отношений с истцом не подтверждают, однако они содержат информацию о том, что для работы в этих салонах приглашались на работу мастера ногтевого сервиса (маникюра и педикюра) на условиях полной занятости, сменного графика при выполнении работы в дружном коллективе, возможности работать по совмещению, также указано на возможное временное оформление договора услуг, подряда, ГПХ, самозанятых, ИП (том 1, л. д. 51 - 53).

Все изложенное выше свидетельствует о достижении между сторонами спора соглашения о личном выполнении истцом за плату трудовой функции, в интересах, под управлением и контролем ответчика, подчинении истца правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении ответчиком условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации). Допущена к работе истец была с ведома ответчика, который подписал с ней договор гражданско-правового характера, прикрывающий трудовые отношения. Представленные истцом доказательства в совокупности позволяют сделать вывод о фактически сложившихся между сторонами трудовых отношениях, прикрытии трудовых отношений заключением с истцом договора об оказании услуг, при том, что имеющиеся сомнения и неясности, в любом случае толкуются в пользу трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учетом изложенного, исходя из положений ст. ст. 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и принимая во внимание правовую позицию Верховного Суда Российской Федерации, изложенную в п. п. 18, 24 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 15, судебная коллегия полагает, что совокупность имеющихся в деле доказательств являлась достаточной для вывода о возникновении и наличии между сторонами трудовых отношений с 02.10.2021 по 29.04.2022 с выполнением истцом трудовых обязанностей в качестве мастера маникюра и педикюра по совместительству. Выводы суда об обратном не соответствуют фактическим обстоятельствам дела, что является основанием для отмены решения суда (п. 3 ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При этом ссылка суда на наличие у истца статуса самозанятой не опровергает факта наличия между сторонами спора трудовых отношений, поскольку такими правоотношениями фактически прикрывались трудовые отношения с ответчиком, при том, что в силу ч. 7 ст. 2 Федерального закона от 27.11.2018 N 422-ФЗ "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на

профессиональный доход" профессиональный доход - доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам, а также доход от использования имущества, а в спорных отношениях истец получала доход от ответчика, являющегося ее работодателем. Не имеет правового значения и тот факт, что ранее (до спорных отношений) истец являлась индивидуальным предпринимателем.

Судебная коллегия отмечает, что истец на момент возникновения трудовых отношений с ответчиком уже являлась работником ИП <...>, работая у нее с 19.03.2012 специалистом по маникюру (т. 1 л. д. 197), в это же время истец была зарегистрирована и в качестве самозанятой, фактически работая у ответчика и получая от него заработную плату, оформленную как профессиональный доход.

Поскольку на момент возникновения трудовых отношений с ответчиком истец имела иное место работы, она могла работать у ответчика лишь на условиях внешнего совместительства (ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации).

Начало трудовых отношений сторон судебная коллегия определяет датой заключения первого договора оказания услуг - 02.10.2021. Стороны не спорили, что период выполнения истцом работы закончился 29.04.2022, после этой даты истец у ответчика не работала. Соответственно, судебная коллегия устанавливает факт трудовых отношений сторон - Л.А. и индивидуального предпринимателя А. в период с 02.10.2021 по 29.04.2022 при работе Л.А. мастером маникюра и педикюра по совместительству. Требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за апрель 2022 г. и компенсации за неиспользованный отпуск удовлетворению не подлежат с учетом следующего.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Из представленных ответчиком письменных доказательств (платежных поручений) следует, что в период работы истца ответчик еженедельно перечислял истцу денежные средства за выполненные работы (указывая, что выплаты были по гражданско-правовому договору). Из данных документов (т. 1 л. д. 180 - 195) и расчета ответчика, соответствующего этим документам (т. 1 л. <...>), следует, что в месяц истец получала от 36360 руб. до 50360 руб. (в зависимости от объема выполненной работы), за апрель 2022 г. ответчик выплатил истцу 43880 руб.

Представитель истца в заседании судебной коллегии подтвердила, что выплаты истец получала от ответчика только перечислением на карту, в наличном порядке истцу деньги в период работы не выдавались. Вследствие изложенного, судебная коллегия приходит к выводу о возможности учета платежных поручений при определении размера оплаты труда истца, а также констатирует, что размер оплаты труда истца никогда не составлял 101000 руб. (на таком размере заработка истец настаивала в иске), в т.ч. и в те месяцы, спора по оплате которых нет (с октября 2021 г. по март 2022 г.). В среднем, заработок истца составлял порядка 35000 - 45000 руб. в месяц.

Из данных статистики (т. 1 л. д. 211) оплата труда работников сферы индивидуальных услуг, включая должность специалиста по предоставлению маникюрных и педикюрных услуг, на октябрь 2021 г. составляла 32734 руб., что меньше тех сумм, которые ежемесячно выплачивал ответчик истцу.

Поскольку никаких доказательств наличия у ответчика перед истцом долга по заработной плате за апрель 2022 г. не имеется, сторона истца их не представляла, об оказании помощи в их получении суд не просила, доводы истца о размере ее заработка 101000 руб. несостоятельны, а ответчик выплатил за апрель 2022 г. истцу 43880 руб., что сопоставимо с ранее выплачиваемыми им истцу ежемесячно суммами, превышает среднюю заработную плату по профессии, судебная коллегия приходит к выводу о недоказанности доводов истца о наличии у ответчика перед ней долга по заработной плате за апрель 2022 г., отказывая в этой части иска.

В силу ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Производя определение среднедневного заработка для расчета компенсации за неиспользованный отпуск по правилам ст. 139 Трудового кодекса <...>, 9, 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922, судебная коллегия учитывает выплаченные истцу ответчиком денежные суммы за период работы (по платежным поручениям). Всего начисленные суммы за период с октября 2021 г. по март 2022 г. (за 6 мес. до месяца прекращения трудовых отношений) составили 261970 руб., среднедневной заработок для оплаты отпуска - $261970 : 29,3 : 6 = 1490$ руб. 16 коп.

За 16 дней неиспользованного отпуска компенсация составляет 23842 руб. 56 коп., тогда как истцу ответчиком выплачено по платежным поручениям от 13.05.2022 N 248 (т. 1 л. <...>) 25555 руб., эта сумма не учтена в качестве заработка за апрель 2022 г., выплата произведена после прекращения трудовых отношений, факт получения этой суммы истцом не оспорен, не опровергнут.

Таким образом, поскольку в мае 2022 г. ответчик выплатил истцу сумму, превышающую компенсацию за неиспользованный отпуск, причитающуюся истцу, то долга по такой компенсации у ответчика перед истцом нет, в иске о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск судебная коллегия отказывает.

В силу ч. 1 ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

При определении размера компенсации морального вреда судом должны учитываться требования разумности и справедливости (пункт 2 статьи 1101 ГК РФ).

Сумма компенсации морального вреда, подлежащая взысканию с ответчика, должна быть соразмерной последствиям нарушения и компенсировать потерпевшему перенесенные им физические или нравственные страдания (статья 151 ГК РФ), устранить эти страдания либо сгладить их остроту (п. 30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда").

В связи с нарушением ответчиком трудовых прав истца на оформление трудовых отношений, что повлекло необходимость судебной защиты таких прав, невозможность реализации истцом в период работы всего объема прав, которые трудовое законодательство предоставляет работникам и которых нет у лиц, работающих по

гражданско-правовому договору, учитывая степень вины ответчика, являющегося более сильной стороной в трудовых отношениях, длительность нарушения прав истца (более полугодя работы), конкретные обстоятельства дела, при которых был причинен моральный вред, степень нравственных страданий истца (переживаний) в связи с допущенными нарушениями, при том, что обязательства по оплате труда ответчиком исполнялись надлежащим образом (исключая несвоевременную, не в день прекращения трудовых отношений, выплату компенсации за неиспользованный отпуск), а также принцип разумности и справедливости, судебная коллегия взыскивает с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 15 000 руб., частично удовлетворяя иск, отказывая в остальной части данных требований. Поскольку ответчиком безосновательно не были оформлены трудовые отношения с истцом, факт которых установлен судебным актом, за время работы истца с 02.10.2021 по 29.04.2022 не производилась уплата страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в отношении истца, на основании ст. ст. 6, 14 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", ст. 11 Федерального закона Российской Федерации от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" иск в части возложения на ответчика обязанности по уплате страховых взносов на пенсионное обеспечение истца подлежит удовлетворению.

Из положений п. 1 ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации следует, что индивидуальные предприниматели, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, указанные в пункте 2 настоящей статьи, обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить сумму налога, исчисленную в соответствии со статьей 225 настоящего Кодекса с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

Оснований для применения режима налогообложения в отношении профессионального дохода в рассматриваемом случае не было, учитывая, что фактически между сторонами спора были трудовые отношения.

Однако к моменту рассмотрения дела ответчик выплатил истцу все суммы заработка, не удержав НДФЛ. Соответственно, в настоящее время уплата НДФЛ возможна за счет средств ответчика.

В силу п. 9 ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации (в редакции до 01.01.2023), т.е. на момент существования спорных отношений, уплата налога за счет средств налоговых агентов не допускается, за исключением случаев доначисления (взыскания) налога по итогам налоговой проверки в соответствии с настоящим Кодексом при неправомерном неудержании (неполном удержании) налога налоговым агентом. При заключении договоров и иных сделок запрещается включение в них налоговых оговорок, в соответствии с которыми выплачивающие доход налоговые агенты принимают на себя обязательства нести расходы, связанные с уплатой налога за физических лиц.

Таким образом, поскольку в указанной норме в качестве основания для уплаты налога за счет средств налогового агента указано доначисление (взыскание) налога по итогам налоговой проверки в соответствии с настоящим Кодексом при неправомерном неудержании (неполном удержании) налога налоговым агентом, а такая проверка в отношении ответчика не проводилась, сумма налога не доначислялась, оснований для возложения на ответчика обязанности в судебном порядке нет.

Судебная коллегия, установив факт нарушения норм трудового законодательства, бесосновательного оформления трудовых отношений гражданско-правовым договором, в порядке ст. 226 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации полагает необходимым вынести по делу частное определение, которым довести до сведения, в т.ч. и налогового органа установленные по делу нарушения (в т.ч. с целью последующей проверки и доначисления налога). Судебная коллегия учитывает, что в информационном письме ФНС России, опубликованном на сайте ведомства 26.11.2019, указано, что по закону самозанятые не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам. Однако налоговые органы выявляют случаи, когда самозанятые, заключая с организациями (индивидуальными предпринимателями) договоры на оказание услуг, фактически работают у них. При этом работодатели минимизируют обязательства по уплате страховых взносов и не исполняют обязанности налогового агента по удержанию и перечислению НДФЛ. Выявление признаков трудовых отношений является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства.

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию госпошлина в размере 1050 руб. (по 300 руб. за каждое неимущественное требование - об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности по уплате страховых взносов, взыскании компенсации морального вреда, 150 руб. - за апелляционное рассмотрение дела).

Руководствуясь п. 2 ст. 328, ст. 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 17.11.2022 отменить.

Принять по делу новое решение, которым исковые требования Л.А. удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений сторон - Л.А. (ИНН <...> и индивидуального предпринимателя А. (ОГРНИП 319784700061787) в период с 02.10.2021 по 29.04.2022 при работе Л.А. мастером маникюра и педикюра по совместительству.

Обязать индивидуального предпринимателя А. (ОГРНИП 319784700061787) оплатить страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в отношении Л.А. за период ее работы с 02.10.2021 по 29.04.2022.

Взыскать с индивидуального предпринимателя А. (ОГРНИП 319784700061787) в пользу Л.А. (ИНН <...>) компенсацию морального вреда в сумме 15000 руб., отказав в удовлетворении остальной части иска.

Взыскать с индивидуального предпринимателя индивидуального предпринимателя А. (ОГРНИП 319784700061787) в доход местного бюджета госпошлину 1050 руб.

Председательствующий
Я.Ю.ВОЛКОВА

Судьи
А.Е.ЗОЛОВА

Т.Л.РЕДОЗУБОВА
