

Дело № 2-904/2025

УИД 48RS0005-01-2025-000968-45

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

27 ноября 2025 года

город Липецк

Липецкий районный суд Липецкой области в составе:

председательствующего судьи Мартышовой С.Ю.,

при секретаре Царитовой В.Г.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Луневой Татьяны Александровны к индивидуальному предпринимателю Скатову Александру Александровичу об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, судебных расходов, встречному исковому заявлению индивидуального предпринимателя Скатова Александра Александровича к Луневой Татьяне Александровне о взыскании денежных средств, судебных расходов,

УСТАНОВИЛ:

Истица Лунева Т.А. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Скатову А.А. (с учетом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) об установлении факта трудовых отношений между ней и ответчиком с 22 января 2025 года по 22 мая 2025 года в должности <данные изъяты>, возложении обязанности внести запись в трудовую книжку о ее приеме на работу к индивидуальному предпринимателю Скатову А.А. с 22 января 2025 года на должность <данные изъяты> и о ее увольнении с 22 мая 2025 года с данной должности по собственному желанию в соответствии с п.3 ст. 77 ТК РФ, взыскании заработной платы за период с 22 января 2025 года по 22 мая 2025 года и компенсации за неиспользованный отпуск в размере 159 489 руб. 49 коп., компенсации морального вреда в размере 50 000 руб., взыскании судебных расходов по оплате услуг представителя в размере 15 000 руб., указывая, что в январе 2025 она обратилась с целью трудоустройства по объявлению на интернет ресурсе, прошла собеседование в офисе ответчика по адресу: <адрес>, ей сообщили о том, что берут ее на работу на должность <данные изъяты>, она будет обслуживать все компании, на аутсорсинге, которые принадлежат ответчику. Она ознакомилась со служебными обязанностями, утвержденными ответчиком; зарплата установлена в размере <данные изъяты>, как было указано в объявлении о приеме на работу. Далее ей сообщили, что для того, чтобы снизить размер налогов и взносов на заработную плату, с ней заключат ученический договор на 6 месяцев; она работала с 8-30 до 17-30, утром в 9-00 все работники собирались в кабинете ИП Скатова А.А., она штатно входила в <данные изъяты> и на аутсорте они обслуживали все предприятия (<данные изъяты>, расположенных по одному и тому же адресу: <адрес>). 22.01.2025 между ней и ответчиком был заключен ученический договор № на срок 6 месяцев на профессиональное обучение с целью приобретения квалификации <данные изъяты>, размер стипендии установлен в размере 22 500 руб. Она не нуждалась в обучении по квалификации <данные изъяты>, у нее имеется квалификация <данные изъяты>, что подтверждается дипломом от 30.06.1990 с присвоением квалификации <данные изъяты> и свидетельством от 21.04.1998 о повышении квалификации, о ее образовании ответчик был уведомлен. По условиям ученического договора за ней должен быть закреплен наставник, однако, никакого наставника закреплено не было, она самостоятельно выполняла работу согласно распорядку рабочего времени и должностным инструкциям. 20 марта 2025 у нее произошел конфликт с ответчиком по причине того, что он нашел в сети интернет информацию о том, что она является руководителем

<данные изъяты>, данный факт на выполнение ее трудовых обязанностей никак не влиял, замечаний до этой даты со стороны ответчика к ней не поступало, действующее законодательство позволяет работать по совместительству директору Общества; все ее объяснения ответчик не принял во внимание и на повышенных тонах запретил ей появляться на работе, фактически расторгнув ученический договор, с этой даты она находится в вынужденных прогулах. За время работы с 22.01.2025 у ответчика ей выплачена стипендия за январь 2025 в размере 9 212 руб. 23 коп. путем перевода на ее карту 13.02.2025., а также выдано наличными 13 000 руб.; за февраль выплачено 19 575 руб., за март- 13 050 руб., больше выплат со стороны ответчика не поступало, в связи с чем, полагает, что с ответчика в ее пользу подлежит взысканию заработная плата за период с 22.01.2025 по 22.05.2025 из расчета 50 000 руб. в месяц в размере 152 025 руб. 51 коп., компенсация за неиспользованный отпуск в размере 7 464 руб. 31 коп., а всего в размере 159 489 руб. 82 коп., компенсация морального вреда в размере 50 000 руб., судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 15 000 руб.

Ответчик индивидуальный предприниматель Скатов А.А. обратился со встречным иском заявлением к Лунева Т.А. о взыскании выплаченных в качестве стипендии за период с января 2025 года по марта 2025 года денежных средств по ученическому договору № от 22.01.2025 в размере 48 088 руб. 23 коп., судебных расходов по уплате государственной пошлины в размере 4 000 руб., указывая, что между ним и Лунева Т.А. был заключен ученический договор № от 22.01.2025, согласно которому Лунева Т.А. приобретала квалификацию <данные изъяты>, срок обучения 6 месяцев. Согласно ученическому договору для Лунева Т.А. была разработана программа обучения, был назначен наставник ФИО5, в программу обучения входили как теоретические, так и практические занятия, по условия ученического договора в период ученичества выплачивалась стипендия в размере 22 500 руб. ежемесячно. С 21 марта 2025 года Лунева Т.А. прекратила посещать занятия, обучение не окончила, аттестации не проходила, контрольного экзамена не сдавала, фактически к работе не приступила, трудового договора не заключала. Необходимость заключения ученического договора была продиктована спецификой бизнес-модели и особенностью деятельности, так как он занимается не только <данные изъяты>, но и обслуживает организации, занимающиеся частной охраной деятельностью, учет в таких сферах имеет свои уникальные особенности, которые не преподаются в стандартных учебных заведениях. Несмотря на то, что у Лунева Т.А. есть опыт работы <данные изъяты>, ее квалификация не соответствовала его требованиям; она имела опыт работы <данные изъяты> и <данные изъяты>, но у нее отсутствовали практические навыки по работе с учетной системой (1С:Бухгалтерия Предприятия и 1С: Управление Торговлей), а также знания внутренних регламентов и процедур, бизнес процессах. Ученический договор был заключен для того, чтобы дать Лунева Т.А. возможность получить эти специализированные знания и навыки, целью было подготовить ее к выполнению конкретной трудовой функции (<данные изъяты>) в будущем, а не использовать ее труд сейчас. Сам по себе ученический договор не предоставляет значительных налоговых преимуществ, организация по-прежнему обязана платить стипендию, страховые взносы на травматизма, истце выплачивалась стипендия и взносы, что свидетельствует об отсутствии умысла на уклонение от налогов. Согласно расчетным листкам по ученическому договору Лунева Т.А. за январь 2025 была начислена и выплачена стипендия в размере 10 588 руб. 23 коп., из которых удержана сумма в размере 1 376 руб. (НДФЛ 13%), а сумма в размере 9 212 руб. 23 коп. выплачена Лунева Т.А. по платежному поручению № от 13.02.2025; за февраль 2025 выплачено 19 575 руб. по платежному поручению № от 10.03.2025, за март 2025 выплачена стипендия в размере 13 050 руб. по платежному поручению № от 28.03.2025, всего за период обучения с 22.01.2025 по 20.03.2025 выплачено 48 088 руб. 23 коп. Поскольку Лунева Т.А. взятые на себя обязательства по ученическому договору не исполнила, просит взыскать с Лунева Т.А. в его пользу денежные средства в размере 48 088 руб. 23 коп., выплаченные в качестве стипендии по ученическому договору за период с января 2025 по март 2025, а также судебные расходы по уплате государственной пошлины в размере 4 000 руб.

В судебном заседании истица Лунева Т.А. и ее представитель по доверенности Чернышов С.П. исковые требования поддержали, ссылаясь на доводы, изложенные в исковом заявлении, встречные исковые требования индивидуального предпринимателя Скатова А.А. о взыскании денежных средств не признали, просили отказать в удовлетворении встречных исковых требований, пояснив, что Лунева Т.А. работала у ИП Скатова А.А. с 22.01.2025 по 20.03.2025 по адресу: <адрес>, до момента, когда ответчиком был прекращен ее доступ на рабочее место, отобраны ключи от кабинета и пластиковая карта для прохода в здание. При приеме на работу ее назначили <данные изъяты> по следующим

предприятиям: <данные изъяты>, все эти предприятия зарегистрированы по одному адресу: <адрес>, где руководителем является Скатов А.А., а также имеется одна <данные изъяты> на всех на аутсорте, у всех предприятий <данные изъяты> ведется на базе электронной программы 1С Комплексная автоматизация и 1С Бухгалтерия. Между Лунева Т.А. и ответчиком 22.01.2025 был заключен ученический договор № , между тем, обучения Лунева Т.А. не проходила, никаких обучающих программ, преподавателей по каким-либо дисциплинам, никакого расписания занятий и самих занятий не было. С момента подписания ученического договора она занималась трудовой деятельностью в пять рабочих дней с двумя выходными, официально с 08.00 до 17.00; за указанное время она выполняла следующие обязанности: каждое утро получала от главного бухгалтера банковские выписки на каждое предприятие, формировала акты сверки, чтобы суммы платежа попадали в акт сверки ей нужно было к каждому платежу от покупателя вывести из программы 1С Комплексная автоматизация акт выполненных работ, только после этого суммы платежа привязываются к акту сверки в программе. Данная работа не велась с 2024 года, она начала готовить акты выполненных работ и акты сверки за период с 2024, т.к. прежний работник этого не делал. Кроме того, она отправляла акты сверок через электронный документооборот через программу 1С всем контрагентам. Все документы, поступающие от поставщиков по всем фирмам, она ставила на приход в ту организацию, для которой предназначен, а также делала акты выполненных работ контрагентам, которые были не только в г.Липецке, но и в других областях, и для физических лиц, у которых находились дома под охраной; вела учет путевых листов автомобилей, внося их в базу 1С для списания топлива и контроля по спидометрам; при поступлении наличных денежных средств она их вносила в кассу и пробивала кассовые чеки, кассовых аппаратов было 5 штуки по одному на каждую организацию, а кассовые чеки подкрепляла к документам (актам выполненных работ), это были акты по услугам охраны и они возвращаются вместе с чеками гражданам; работала в 1С Комплексная автоматизация и в базе 1С 8.3 Бухгалтерия одновременно, когда ИФНС предъявляла требование она делала на него ответ, а также готовила авансовые отчеты для директора <данные изъяты> по наличным денежным средствам. Ответчиком не представлены доказательства специфики бизнес модели и особенности деятельности, которые требуют дополнительного обучения работнику, имеющему квалификацию <данные изъяты>, ее квалификация подтверждена соответствующими документами; она имеет наличие свидетельства № , согласно которому она прошла повышение квалификации одним из предметов которого- <данные изъяты>, также она работала <данные изъяты> и <данные изъяты> в <данные изъяты>, весь бухгалтерский учет велся в электронном виде через указанные программы; ей не требовалось никакого обучения, а ее квалификация подтверждается документами об образовании и опытом работы на руководящих должностях. Ответчик намеренно и незаконно под надуманным предлогом лишил ее нахождения на рабочем месте, поэтому она по объективным причинам не смогла продолжить работу. При приеме на работу она написала заявление о переводе заработной платы по реквизитам <данные изъяты>, однако, ответчик с целью ввести ее в заблуждение переводил денежные средства в <данные изъяты>, 22.05.2025 она направила ответчику почтовым отправлением с описью вложения заявление об увольнении по собственному желанию,

Ответчик Скатов А.А. и его представитель по доверенности Казакова В.П. иски не признали, встречные иски поддержали, ссылаясь на доводы, изложенные во встречном исковом заявлении, пояснив, что между ним и Лунева Т.А. 22.01.2025 был заключен ученический договор № на срок 6 месяцев с целью профессионального обучения ученика по квалификации <данные изъяты>, специализация- <данные изъяты>. Данный договор был заключен в письменной форме, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации. Содержание ученического договора четко определяет его как ученический, в нем не содержатся признаки трудового договора, такие как обязанность выполнения трудовой функции, трудовое расписание, место работы, заработная плата как регулярное вознаграждение за труд, а предусматривается выплата стипендии, направленной на поддержание ученика в период обучения. Предметом договора не является выполнение трудовых функций либо выполнение работ (услуг) и не содержит условий, характерных для трудового договора. Ученик должен пройти аттестацию и сдать квалификационный экзамен, в случае успешной сдачи аттестации и квалификационного экзамена с учеником заключается трудовой договор, по которому ученик уже будет обязан трудоустроиться у ИП Скатова А.А., срок не менее трех лет. Согласно условиям договора Лунева Т.А. в период ученичества выплачивается стипендия в размере 22 500 руб.. В случае, если ученик не выполняет свои обязанности по договору, в том числе не сдает квалификационные испытания или не приступает к работе в компании по трудовому договору по окончании действия договора, он возвращает компании денежную сумму в размере понесенных компанией расходов в связи с профессиональным обучением

ученика (стипендию). В период обучения Лунева Т.А. выплачена стипендия; на момент заключения ученического договора Лунева Т.А. не являлась работником ИП Скатова А.А.; с Лунева Т.А. не мог быть заключен трудовой договор под видом ученического, выплаченная стипендия является расходами ИП Скатова А.А., которые подлежат возврату. В период обучения Лунева Т.А. должна была изучить Бизнес-процесс, который должен изучить каждый сотрудник, она его не изучила, занималась чем-то другим; занятия Лунева Т.А. проходила с 8.00 до 17.00, главный бухгалтер являлся ее наставником. 20.03.2025 ему стало известно о том, что Лунева Т.А. является <данные изъяты> другой компании и она сама приняла решение закончить обучение.

Иные лица, участвующие в деле, в судебное заседание не явились, о времени и месте судебного заседания извещены своевременно и надлежащим образом; суд считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Выслушав истцу и ее представителя, ответчика и его представителя, допросив свидетеля, исследовав и оценив письменные доказательства в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд приходит к следующему.

Право граждан на труд гарантировано ст. 37 Конституции Российской Федерации. Порядок приема и увольнения работников регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации, условиями трудового договора.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений 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.

К числу основных прав работника в трудовых отношениях согласно абзацу восьмому части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации относится его право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном названным кодексом, иными федеральными законами.

В соответствии с частью первой статьи 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть вторая статьи 196 ТК РФ).

Статьей 197 ТК РФ определено, что работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Одним из видов такого договора является ученический договор, порядок и условия заключения которого определены в главе 32 Трудового кодекса Российской Федерации. Ученический договор с работником организации является дополнительным к трудовому договору (часть вторая статьи 198 ТК РФ).

Ученический договор согласно части первой статьи 199 ТК РФ должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор всегда является двусторонним и заключается между работником (либо лицом, ищущим работу) и работодателем, в качестве которого может выступать только организация

(юридическое лицо) (ст. 198 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

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).

В силу части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть 1 данной нормы).

Согласно части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 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. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. 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 также - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15) в пункте 18 содержатся разъяснения о том, что 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. К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что 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. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам, исходя из положений статей 2, 67 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 (пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что к характерным признакам трудового правоотношения 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 при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд)

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы - устранение неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить в письменной форме с ним трудовой договор может быть

расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, 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.

Суд должен 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 (приведенная правовая позиция изложена в пункте 15 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, N 3, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14 ноября 2018 г.).

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда - работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, должности, 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).

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В силу статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении работодатель обязан не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете, выплатить не оспариваемую им сумму.

Процессуальная обязанность по доказыванию факта выплаты задолженности по заработной плате работнику возлагается на работодателя.

Судом установлено, что 22 января 2025 между Луневой Т.А. и индивидуальным предпринимателем Скатовым А.А. заключен ученический договор на профессиональное обучение ученика с целью приобретения квалификации <данные изъяты> (п.1.1).

В соответствии с п.1.2 ученического договора во исполнение условий настоящего договора компания ИП Скатов А.А. предоставляет ученику необходимые возможности для приобретения указанной в п.1.1 настоящего договора квалификации, а ученик обязуется добросовестно относиться к исполнению условий настоящего договора, к получению знаний и навыков по избранной квалификации.

По условиям договора ученик обязан посещать теоретические занятия и выполнять практические работы в соответствии с расписанием (графиком). В установленные должностными лицами компании сроки пройти проверку знаний, полученных в процессе обучения по контрольным листам под контролем супервайзера компании; сдать все промежуточные аттестации и контрольный экзамен для присвоения ученику квалификации, указанной в п.1.1 настоящего договора: по результатам успешной сдачи экзаменов, указанных в п.2.9 настоящего договора и присвоения ему соответствующей квалификации, приступить к работе по завершению профессионального обучения и проработать по трудовому договору в ИП Скатов А.А. в соответствии с полученной квалификацией в течение не менее трех лет (п.п.2.7-2.10).

Согласно условиям раздела 3 ученического договора компания обязана назначить ученику наставника: ФИО5; предоставить ученику возможности для получения предусмотренной данным договором квалификации, в том числе по методическим материалам, ноу-хау разработки в области охраны и др. для самостоятельного изучения, а также изучения под руководством супервайзера; обеспечить прохождение учеником инструктажей по вопросам труда, технике безопасности, пожарной безопасности, правилам экологической безопасности окружающей среды и тому подобное; по окончании срока ученичества организовать проверку знаний, полученных учеником в период обучения, уровня его профессиональной подготовки путем проведения квалификационных экзаменов в соответствии с локальными актами компании; при условии успешной сдачи экзаменов, указанных в п.2.9 настоящего договора, и присвоении ему квалификации <данные изъяты>, заключить с учеником трудовой договор на выполнение работы в соответствии с полученной квалификацией, в случае заключения трудового договора испытательный срок ученику не устанавливается.

Срок ученичества для получения учеником квалификации, указанной в п.1.1 настоящего договора, не более 6 месяцев; критерием окончания ученического срока является сдача контрольного экзамена и получение установленного руководителем подразделения результата на посту в достаточном объеме. Срок действия настоящего договора- до дня окончания ученичества; срок ученичества может быть уменьшен в случае досрочного прохождения учеником программы обучения, успешной сдачи квалификационных экзаменов и присвоения ему квалификации в соответствии с настоящим договором; срок ученичества может быть увеличен как по инициативе ученика, так и по инициативе компании при условии получения нужного результата, достаточном объеме, установленным руководителем отделения (п.4.2-43.).

В период ученичества ученику устанавливается следующее время ученичества: с 8-00 до 17-00, выходные дни- суббота, воскресенье, перерыв на обед 60 мин., время ученичества в течение недели не должно превышать 40 часов, ученик ходит обучение в учебном классе с 08-00 до 12-00, с 13.00 до 17.00 ученик приступает к практическим занятиям; ученику в период ученичества выплачивается стипендия в размере 22 500 руб.; в случае, если ученик не выполняет свои обязанности по настоящему договору, в том числе не сдает квалификационные испытания или не приступает к работе в компании по трудовому договору по окончании действия данного договора, он возвращает компании денежную сумму в размере понесенных компанией расходов в связи с профессиональным обучением ученика (стипендию) (п.5.1-5.2).

Истица Лунева Т.А. ознакомлена с должностной инструкцией № <данные изъяты>, утвержденной ИП Скатовым А.А. от 22.01.2025, о чем имеется ее подпись в копии должностной инструкции.

На дату заключения ученического договора на сайте hh.ru имелось объявление о вакантной должности <данные изъяты> в ИП Скатов А.А. с указанием заработной платы в размере 50 000 руб. на руки с выплатой два раза в месяц, полная занятость, график работы 5/2, рабочие часы: 8, формат работы: на месте работодателя, обязанности: проверка поступивших первичных документов, своевременное внесение полученных документов в 1С, работа в блоке аренды недвижимости,

контроль за своевременным поступлением первичных документов от контрагентов (счета, доверенности, УПД, акта, с/ф с покупателями и поставщиками) и внутренних подразделений, обеспечение соответствия данных, содержащихся в первичных документах с данными бухгалтерского и налогового учета, серка с контрагентами (поставщиками и клиентами) ежеквартально. В качестве требований указаны: знание 1С, умение работать в ЭДО, знание основ бухгалтерского и налогового учета, плана счетов, знание требований к правильному оформлению первичных документов, ответственность, желание развиваться и расти, аккуратность в работе и внимание к деталям, быстрая обучаемость, что подтверждается скриншотом поискового запроса «Яндекс» с сайта hh.ru.

Как следует из диплома ПТ №, истица Лунева Т.А. в 1988 году поступила в <данные изъяты> и в 1990 году окончила полный курс техникума по специальности <данные изъяты>.

21.04.1997 истицей Луневой Т.А. получено свидетельство №, выданное <данные изъяты>, о прохождении обучения по специальности <данные изъяты> на курсах повышения квалификации в период с 28.01.1997 по 21.04.1997.

Из трудовой книжки истицы Луневой Т.А. следует, что она работала ранее в должности <данные изъяты>: в <данные изъяты> в период с 29.11.1996 по 04.03.1997, в <данные изъяты> с 01.04.1998 по 21.10.2002, в <данные изъяты> с 01.11.2002 по 01.04.2006, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 16.02.2004 по 01.04.2006, в <данные изъяты> с 01.03.2004 по 01.07.2005, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 21.03.2006 по 01.11.2006, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 20.11.2006 по 10.08.2007, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 14.08.2007 по 31.01.2008, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 07.07.2008 по 27.02.2010, в <данные изъяты> на должность <данные изъяты> с 01.03.2010 по 15.08.2012, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 16.08.2012 по 17.08.2012, в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 11.04.2016 по 28.02.2019 в <данные изъяты> на должности <данные изъяты> с 25.03.2014 по 04.03.2019.

Истица Лунева Т.А. является <данные изъяты> с 17.01.2014., в соответствии с приказом <данные изъяты> № от 05.02.2014 вследствие отсутствия в штатном расписании организации должности <данные изъяты> обязанности <данные изъяты> возложены на Луневу Т.А.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО6 суду пояснил, что с 2014 он работал совместно с Луневой Т.А., она возглавляла <данные изъяты>, являлась <данные изъяты> и одновременно <данные изъяты>; нареканий к ней не было, она вела всю <данные изъяты>, являлась хорошим специалистом, работала с программой С Комплексная автоматизация.

Истицей Луневой Т.А. представлен акт сверки взаимных расчетов № от 12.03.2025 по состоянию на 12.03.2025 между <данные изъяты> и <данные изъяты>; как следует из пояснений истицы и не опровергнуто ответчиком, после как ответчик забрал у нее ключи от кабинета она была лишена возможности воспользоваться рабочим компьютером и изготовить какие-либо копии документов, которые она изготавливала.

В соответствии со штатным расписанием индивидуального предпринимателя Скатова А.А. в период с 01.01.2025 по 31.12.2025 имелась должность <данные изъяты> в количестве штатных единиц-1, тарифная ставка (оклад) в размере 26 000 руб.

Из справки ИП Скатова А.А. от 06.08.2025 следует, что согласно штатному расписанию ИП Скатов А.А. в штате 1 <данные изъяты> с окладом 26 000 руб., должность <данные изъяты> с 11.12.2024 по сегодняшний день занимает ФИО7

Вместе с тем, в нарушении статьи 56 Гражданского процессуального кодекса ответчиком не представлены приказ о назначении ФИО7 на должность бухгалтера, копия ее трудовой книжки.

20.01.2025 учредителем <данные изъяты> выдано разрешение № в соответствии со статьей 60.1, 276 Трудового кодекса Российской Федерации <данные изъяты> Луневой Т.А. работу по совместительству в должности <данные изъяты> в ИП Скатов С.С.

Ответчиком представлены Программа обучения по направлению <данные изъяты>, утвержденное электронным приказом № от 10.01.20025, Положение об обучении, утвержденное электронным приказом № от 10.01.2025, однако, доказательств об ознакомлении истицы Луневой Т.А. с указанными документами суду не представлено. Кроме того, ответчиком не представлены расписания (графики) проведения теоретических занятий и практических работ, прохождения инструктажей.

Из представленных ответчиком расчетных листов за период январь 2025, февраль 2025, март 2025 следует, что <данные изъяты> Луневой Т.А. начислено: за январь –стипендия в размере 10 588,23 руб., удержано 1 376,00 руб., выплачено: зарплата (Банк вед. № от 13.02.2025) 9 212,23 руб.; за март– стипендия в размере 22 500,00 руб., удержано 2 925,00 руб., выплачено: зарплата (Банк вед. № от 10.03.2025) 19 575,00 руб.; за март –стипендия в размере 15 000,00 руб., удержано 1 950,00 руб., выплачено: зарплата (Банк вед. № от 27.03.2025) 13 050,00 руб.

Данное обстоятельство подтверждается платежными поручениями № от 13.02.2025, № от 10.03.2025, № от 28.03.2025.

Суд приходит к выводу о том, что истица Лунева Т.А. была допущена ответчиком ИП Скатовым А.А. к работе в должности <данные изъяты> в период с 22.01.2025, поскольку она фактически приступила к исполнению трудовых обязанностей, ей был установлен режим рабочего времени, определено место работы, трудовые обязанности у ответчика она исполняла лично, подчинение Луневой Т.А. правилам внутреннего трудового распорядка, установленного и обеспеченного ответчиком, ей был предоставлен доступ к соответствующим программам по работе с дебиторской задолженностью, отправляла акты сверок через электронный документооборот, применяя программы 1С Бухгалтерия, 1С Комплексная автоматизация и базу 1 С 8.3 Бухгалтерия в отсутствие надлежащим образом оформленного трудового договора; истица имеет большой опыт работы <данные изъяты> и соответствующее данной должности образование.

Доказательств обратного ответчиком не представлено.

Сам ответчик ИП Скатов А.А. не отрицал факт того, что истица была допущена к выполнению трудовых обязанностей, но только в качестве ученика, стажера.

Суд исходит из того, что отсутствие кадровых документов в отношении истицы, вопреки позиции ответчика, в данном случае свидетельствует лишь о допущенных ответчиком нарушениях прав работника, неисполнении ответчиком предписаний статей 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, и не может служить основанием к отказу в восстановлении нарушенных работодателем прав истца в отсутствии достаточных доказательств, опровергающих факт неправомерной подмены трудового договора ученическим.

При этом неустраимые 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 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, поскольку в силу положений статьи 198 Трудового кодекса Российской Федерации правом на заключение ученического договора обладает только работодатель- юридическое лицо, то ученический договор, заключенный в нарушение указанных требований индивидуальным предпринимателем Скатовым А.А., не являющимся таковым, как и специалистом соответствующей отрасли производства для проведения такого обучения, а также не имеющим права на прием экзамена и выдачу удостоверения о получении работником специальности, является ничтожным.

При таких обстоятельствах, поскольку заявление истицы от 22.05.2025 об ее увольнении ответчиком оставлено без удовлетворения, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений между Луневой Т.А. и индивидуальным предпринимателем Скатовым А.А., а также о возложении на ответчика обязанности внести запись в трудовую книжку истицы Луневой Т.А. о ее приеме на работу к индивидуальному предпринимателю Скатову А.А. с 22 января 2025 года на должность <данные изъяты> и о ее увольнении с 22 мая 2025

года с данной должности по собственному желанию в соответствии с пунктом 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поскольку судом установлен факт наличия трудовых правоотношений с работником, однако сведений о достигнутой договоренности о размере заработной платы, о системе оплаты труда и об учетном периоде для исчисления нормы рабочего времени стороны не представили, суд приходит к выводу о том, что при исчислении размера заработной платы, полагавшейся выплате работнику, в данном случае следует исходить из месячного заработка с учетом подоходного налога в размере 50 000 руб.

За период с 22.01.2025 по 22.05.2025 не выплаченная истце заработная плата составляет:

57471,26 руб.- 7471,26 руб. (13% подоходный налог)= 50 000 руб.

Истица Лунева Т.А. вышла на работу с 22 января 2025 года, в январе 17 рабочих дней, истица отработала 8 дней (с 22.01.2025 по 31.01.2025);

$57471,26 / 17 \text{ дн.} \times 8 \text{ дн.} = 27045,29 \text{ руб.}$

$27045,29 \text{ руб.} - 13\% = 23529,41 \text{ руб.}$

За январь 2025 года ответчиком выплачено 9 212,23 руб. + 13 000 руб. (наличными) = 22 212, 23 руб.

Невыплаченная заработная плата за январь 2025 года составляет 1 317, 18 руб.

Заработная плата за февраль 2025 года:

$57471,26 - 7471,26 (13\%) = 50\,000 \text{ руб.}$

За февраль 2025 года ответчиком выплачено 19 575,00 руб.

Невыплаченная заработная плата за февраль 2025 года составляет 30425,00 руб. (50 000,00 руб.-19 575, 00 руб.).

Заработная плата за март 2025 года:

$57\,471,26 - 7\,471,26 (13\%) = 50\,000 \text{ руб.}$

За март 2025 года ответчиком выплачено 13 050,00 руб.

Невыплаченная заработная плата за март 2025 года составляет 36 950, 00 руб. (50 000,00 руб.-13050,00 руб.).

Заработная плата за апрель 2025 года:

$57\,471,26 - 7\,471,26 (13\%) = 50\,000 \text{ руб.}$

За апрель 2025 ответчиком выплаты истце не производились, невыплаченная заработная плата за апрель 2025 года составляет 50 000 руб.

Заработная плата за май 2025 года:

Период с 01.05.2025 по 22.05.2025

$38314,17 - 4980,84 (13\%) = 33333,33$

Невыплаченная заработная плата за май 2025 года составляет 33 333 руб. 33 коп.

Компенсация за не использованный отпуск составляет:

Количество дней отпуска, за которые положена компенсация- 9.33дн.

Средний дневной заработок*количество дней отпуска: 919.54 руб.*9.33дн.=8579,31 руб.-1115,00(13%)=7 464,31

Итого компенсация за неиспользованный отпуск составляет 7 464 руб. 31 коп.

Таким образом, с ответчика в пользу истицы подлежит взысканию невыплаченная заработная плата за период с 22.01.2025 года по 22.05.2025 года в размере 152 025 руб. 51 коп., компенсация за неиспользованный отпуск в размере 7 464 руб. 31 коп.

В силу статьи 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ч. 1). В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ч. 2).

Согласно пункту 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку судом установлен факт нарушения трудовых прав истицы Луневой Т.А., с ответчика индивидуального предпринимателя Скатова А.А. в пользу истицы подлежит взысканию компенсация морального вреда с учетом обстоятельств нарушения прав истицы, выразившееся в не оформлении трудовых отношений с истицей, что само по себе предполагает претерпевание истцом нравственных страданий. объема и характера причиненных нравственных страданий, степени вины ответчика, требований разумности и справедливости, в размере 20 000 руб.; данный размер является соразмерным последствиям нарушений прав истицы и компенсирует ей перенесенные физические и нравственные страдания.

Согласно статье 88 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела в суде.

Статьей 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 96 ГПК РФ.

В соответствии со статьей 94 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся в частности расходы на оплату услуг представителей.

Согласно статьям 48, 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации граждане вправе вести свои дела в суде лично или через представителей. Стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

По смыслу вышеуказанных норм, возмещение судебных издержек осуществляется той стороне, в пользу которой вынесено решение суда, в силу того судебного акта, которым спор разрешен по существу. Гражданское процессуальное законодательство при этом исходит из того, что критерием присуждения судебных расходов является вывод суда о правомерности или неправомерности заявленного истцом требования. Разумные пределы расходов являются оценочной категорией, четкие критерии их определения применительно к тем или иным категориям дел не предусматриваются. В каждом конкретном случае суд вправе определить такие пределы с учетом обстоятельств дела (соразмерность цены иска и размера судебных расходов, необходимость участия в деле нескольких представителей, сложность спора и т.д.).

Таким образом, названные нормы права не ставят размер подлежащих взысканию судебных расходов в зависимость от размера, согласованного сторонами при заключении договора на оказание юридических услуг, и относит его определение с учетом всех обстоятельств к компетенции суда

Обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

При толковании разумности пределов оплаты помощи представителя, суд должен исходить из объема и характера защищаемого права, продолжительности рассмотрения спора, его сложности, конкретных обстоятельств рассмотренного иска, в том числе количества и продолжительности судебных заседаний, в которых участвовал представитель, документы, которые были составлены представителем.

В пункте 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21.01.2016 года N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела" разъяснено, что, разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов (часть 4 статьи 1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон (статьи 2, 35 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер.

Обязанность суда на установление разумности размера судебных расходов на представителя, присуждаемых к возмещению с проигравшей стороны, также закреплена частью 1 статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При этом в соответствии с пунктом 13 вышеуказанного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21.01.2016 года N 1 разумность расходов на оплату услуг представителя определяется не только лишь ценами на аналогичные услуги, обычно взымаемых при сравнимых обстоятельствах, а также зависит и от объема заявленных требований, цены иска,

сложности дела, объема оказанных представителем услуг, времени, необходимым на подготовку им процессуальных документов, продолжительности рассмотрения дела и другие обстоятельства.

Судом установлено, что интересы истицы Луновой Т.А. на основании договора оказания юридических услуг № от 21.05.2025 представлял по доверенности Чернышов С.П., который составил исковое заявление, заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, принимал участие в судебных заседаниях, заявлял ходатайства, представлял доказательства.

Истицей Луновой Т.А. оплачено представителю Кузнецову С.П. по квитанции к приходному кассовому ордеру № от 23.05.2025 года 15 000 руб. 00 коп.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 17 июля 2007 года N 382-О-О, обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Именно поэтому в части первой статьи 100 ГПК РФ речь идет, по существу, об обязанности суда установить баланс между правами лиц, участвующих в деле.

В силу ч. 1 ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Доказательства, подтверждающие разумность расходов на оплату услуг представителя, должна представить сторона, требующая возмещения указанных расходов. То есть именно заявителю вменяется обязанность доказывания размера понесенных расходов и относимости их к конкретному судебному делу.

В то же время другая сторона вправе заявить о чрезмерности понесенных заявителем расходов и обосновать, какая сумма расходов является по аналогичной категории дел разумной.

Для установления критерия разумности рассматриваемых расходов суд оценивает их соразмерность применительно к условиям договора на оказание услуг, характер услуг, оказанных в рамках этого договора для целей восстановления нарушенного права, а также принимает во внимание доказательства, представленные другой стороной и свидетельствующие о чрезмерности заявленных расходов.

Следовательно, при оценке разумности заявленных расходов необходимо обратить внимание на сложность, характер рассматриваемого спора и категорию дела, на объем доказательной базы по данному делу, количество судебных заседаний, продолжительность подготовки к рассмотрению дела.

Учитывая приведенные нормы права, принимая во внимание категорию настоящего спора, уровень его сложности, а также затраченное время на его рассмотрение, совокупность представленных сторонами в подтверждение своей правовой позиции доказательств и фактические результаты рассмотренных заявленных требований, конкретных обстоятельств дела, длительность его рассмотрения, времени занятости представителя, а также значимости защищаемого сторонами права, при этом суд учитывает объем выполненной представителем работы, установив баланс между правами лиц, участвующих в деле, нарушенными правами и объемом защиты, а также с учетом принципов разумности и справедливости, принимая во внимание Положение «О минимальных ставках вознаграждения за оказание квалифицированной юридической помощи адвокатами Негосударственной некоммерческой организации «Адвокатская палата Липецкой области», отсутствие возражений со стороны истца, суд считает необходимым взыскать с ответчика индивидуального предпринимателя Скотова А.А. в пользу истицы Луновой Т.А. судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 15 000 руб. 00 коп., поскольку данная сумма отвечает критерию разумности, который по смыслу ст. 100 ГПК РФ является основополагающим.

В силу статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета администрации Липецкого муниципального округа Липецкой области в размере 8 784 руб. 70 коп.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

Установить факт трудовых отношений между Луневой Татьяной Александровной, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, (ИНН <данные изъяты>) и индивидуальным предпринимателем Скатовым Александром Александровичем, (ИНН 482412039919 ОГРНИП 324480000051101) с 22 января 2025 года по 22 мая 2025 года в должности бухгалтера по работе с дебиторской задолженностью.

Обязать индивидуального предпринимателя Скатова Александра Александровича (ИНН 482412039919 ОГРНИП 324480000051101) внести запись в трудовую книжку Луневой Татьяны Александровны, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, (ИНН <данные изъяты>) сведения о ее приеме на работу с 22 января 2025 года на должность <данные изъяты> и о ее увольнении с 22 мая 2025 года с данной должности по собственному желанию в соответствии с пунктом 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Скатова Александра Александровича (ИНН 482412039919 ОГРНИП 324480000051101) в пользу Луневой Татьяны Александровны, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, (ИНН <данные изъяты>) невыплаченную заработную плату за период с 22.01.2025 года по 22.05.2025 года в размере 152 025 руб. 51 коп., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 7 464 руб. 31 коп., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб. 00 коп., судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 15 000 руб. 00 коп.; в удовлетворении остальной части исковых требований в части взыскания компенсации морального вреда отказать.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Скатова Александра Александровича (ИНН 482412039919 ОГРНИП 324480000051101) государственную пошлину в доход бюджета администрации Липецкого муниципального округа Липецкой области в размере 8 784 руб. 70 коп.

Решение суда может быть обжаловано в Липецкий областной суд в течение месяца со дня его вынесения в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Липецкий районный суд Липецкой области.

Судья

С.Ю.Мартышова

Мотивированное решение

изготовлено 11.12.2025