**РЕШЕНИЕ**

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

28 ноября 2017 года город Москва

Тушинский районный суд города Москвы

в составе председательствующего судьи Р.Б. Куличева,

при секретаре Курбанове Ш.И.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-6154/17 по иску К.Е. И. к Ч.О. Ю. о признании отношений трудовыми, взыскании денежных средств, обязании исчислить обязательные платежи и взносы,

**установил:**

истец К.Е.И. обратилась в суд с исковым заявлением к ответчику, в котором просила признать отношения между истцом и ответчиком трудовыми; взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за отработанное время в размере 400000 рублей из расчета 80000 рублей в месяц за пять месяцев; обязать ответчика исчислить налог на доходы физических лиц за указанный период времени; обязать ответчика исчислить и уплатить страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования и иные государственные фонды; взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей; расходы по оплате услуг представителя в размере 100000 рублей.

В обоснование заявленных исковых требований истец указал на то, что за период с 01 декабря 2016 года по 30 апреля 2017 года истец без заключения трудового договора с ответчиком фактически осуществлял трудовую деятельность в должности Управляющего салоном красоты «Цирюльник» ИП Ч.О.Ю., однако за указанный период времени ответчик не оформил с ним трудовой договор и не начислял ему заработную плату за осуществление трудовой деятельности по месту работы истца. По состоянию на 30 апреля 2017 года трудовые отношения прекращены, в связи с тем, что фактически ответчик уволил истца.

Истец К.Е.И. и ее представитель – Г.М.К. в судебном заседании заявленные исковые требования поддержали в полном объеме, настаивали на их удовлетворении.

Представители ответчика – **адвокат Баклагова О.С.**, Р.Р.А. в судебном заседании возражали относительно заявленных исковых требований.

Выслушав стороны, исследовав письменные доказательства, собранные по делу, суд приходит к следующему.

В соответствие со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В силу положений статьи 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с частью 3 статьи 16 ТК РФ 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.

Фактическое допущение работника к работе согласно части 4 статьи 16 ТК РФ без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Как установлено в статье 191 ТК РФ, признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

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.

На основании статьи 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В соответствии со статьей 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Частью 1 статьи 67 ТК РФ установлено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В соответствии с частью 2 статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

Статьями 12 и 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) установлено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно представленных ответчиком табелю учета рабочего времени, расчетной ведомости, должности администратора в салоне красоты не имелось, фамилия истца в данных документах отсутствует. Свидетельские показания факт наличия трудовых отношений подтверждать не могут, поскольку данные правоотношения подтверждаются письменными доказательствами.

Таким образом, истцом не представлено доказательств о наличии фактических трудовых отношений с ответчиком, в связи с чем оснований для удовлетворения исковых требований истца не имеется.

Поскольку удовлетворению не подлежат исковые требования о признании отношений трудовыми, не подлежат удовлетворению и требования о взыскании заработной платы, обязании исчислить налог на доходы физических лиц, страховые взносы, о взыскании компенсации морального вреда и расходов по оплате юридических услуг.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 193-199 ГПК РФ, суд

**решил:**

К.Е. И. в удовлетворении исковых требований к Ч.О. Ю. о признании отношений трудовыми, взыскании денежных средств, обязании исчислить обязательные платежи и взносы – отказать.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Московский городской суд через Тушинский районный суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья