Кировский районный суд г. Екатеринбурга Свердловской области (Указывается тот районный (или городской) суд, на территории которого Вы проживаете)

**Истец:** Иванов Иван Иванович,

**Адрес регистрации**: 62000, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Ленина, д. 1, кв. 1 (Указывается Ваш адрес проживания/регистрации).

**Ответчик:** ООО «А» (торговое наименование, под которым осуществляет деятельность предприниматель: «Элита») (Указывается наименование работодателя-организации или индивидуального предпринимателя).

ИНН 6600000006

ОГРНИП 000000000000

**Адрес**: 620000, Свердловская область г. Екатеринбург, ул. Ленина, д 1, офис 2

**Тел**. 8-912-000-00-00

**Цена иска:** 58 386 руб. 43 коп.(Указывается вся сумма, которую Вы просите взыскать с работодателя)

**Государственная пошлина:** Истец освобожден от уплаты государственной пошлины, в соответствии с п.1 ст. 333.36, НК РФ, так как является истом по иску, вытекающему из трудовых правоотношений.

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

об установлении факта трудовых отношений, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, выплаты заработной платы за время вынужденного прогула

21.01.2019г. истец через мобильный сервис hh.ru направил своё резюме на соискание должности «Специалист по работе с клиентами»/ «Менеджер по работе с персоналом» ответчику. В тот же день истцу поступило приглашение на собеседование, которое проводилось 25.01.2019г. Приглашение было подписано Петром Петровым (директор фирмы ответчика).

25.01.2019г. истец успешно прошёл собеседование у ответчика и с 28.01.2019г. был фактически допущен ответчиком на работу в должности «Аккаунт менеджер» с ежемесячной заработной платой 15 000 руб. При этом ответчик пояснил, что заработную плату будет выплачивать истцу лично на расчётный счёт. Данные факты подтверждаются выкопировками из мобильного приложения hh.ru.

Истец передал ответчику все необходимые для оформления трудовых отношений документы. При этом ответчик трудовой договор с истцом в письменной форме заключать не стал, пояснил, что заключит позднее.

Непосредственным начальником истца был ответчик, он же контролировал рабочий процесс, ставил перед истцом задачи и проверял их выполнение.

Работал истец в будние дни с 09:00 до 18:00. Вопрос опоздания или ухода с работы раньше окончания рабочего дня регулировал непосредственно ответчик.

Местом работы истца был офис по адресу: г. Екатеринбург, ул. Ленина, 1, оф.2.

В обязанности истца входили переговоры с клиентами, ведение проектов, контроль за обучением персонала.

Вплоть до апреля 2020г. истец работал у ответчика, выполнял поставленную перед ним трудовую функцию. Заработная плата ему выплачивалась непосредственно ответчиком на расчётный счёт. Выплата заработной платы носила регулярный характер (ежемесячно). Данный факт подтверждается выписками от ПАО «Сбербанк России».

07.04.2020г. истец был уволен ответчиком с формулировкой «у нас нет денежных средств, чтобы содержать ваш проект». При этом заработную плату за апрель 2020г. в размере 15 000 руб., за март 2020г. в размере 13 750 руб. ответчик выплатить отказался.

Расчёт заработный платы следующий: один рабочий день оплачивался истцу в размере 625 руб. (15 000/ 24 дня(в среднем рабочих дней в месяце). За апрель 2020г. истец отработал 6 дней, следовательно, за апрель 2020г. ответчик должен был заплатить истцу 3 750 руб.

В соответствии с разъяснениями Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.04.2020г. «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели» в ответ на вопрос:

Можно ли уволить в период действия [Указа](http://base.garant.ru/73793643/) и как оформлять? Был дан ответ: в организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

В период действия Указов о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

Позиция КС РФ, сформулированная в Определении от 19.05.2009г. №597-О-О, гласит, что при установлении трудовых отношений, суды общей юрисдикции 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, которые указаны в ст. 15, 56 ТК РФ.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, в интересах, под управлением и контролем работодателя.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на: заключение с ним трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ, своевременную и в полном объёме выплату ему заработной платы, отдых, защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, компенсацию морального вреда, установленного ТК РФ, обязательное социальное страхование.

Ст. 22 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные НПА, содержащие нормы трудового права, выплачивать работнику заработную плату в полном объёме.

Так ответчиком перечисленные права истца были нарушены, заработная плата за март 2020г. в размере 17 142 руб. 86 коп. до сих пор не выплачена, не выплачены денежные средства за неиспользованный отпуск истца, кроме того, ответчиком не уплачивались отчисления в ПФР, ФСС, ФФОМС, ФНС.

Согласно ст. 56, 57 ТК РФ под трудовыми отношениями понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую трудовую функцию. Обязательными для включения в трудовой договор являются такие условия, как место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, оклад, режим рабочего времени и отдыха.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работнику предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. При этом право на такой отпуск возникает по истечении шести месяцев с начала работы.

Ст. 127 ТК РФ предусматривает, что при увольнении работника, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск возможность замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Так истцом право на отпуск использовано не было, ответчиком такое право ему также предоставлено не было, следовательно, при увольнении он имел право на выплату ему компенсации за неиспользованный отпуск в размере 14 000 руб. (сумма рассчитана из среднедневного заработка 500 руб.\*28 дней и основания увольнения).

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Истцу в день увольнения ничего выплачено не было.

Ст. 142 ТК РФ установлено, что работодатель, допустивший задержку выплаты работнику заработной платы несёт ответственность в соответствии с ТК РФ, КоАП РФ, УК РФ (в случае задержки выплаты заработной платы свыше трёх месяцев).

Так ст. 236 ТК РФ устанавливает, что за каждый день просрочки (начиная со следующего после дня выплаты) выплаты заработной платы, работодатель уплачивает неустойку равную 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки.

Ключевая ставка ЦБ РФ на данный момент установлена в размере 6%, то есть в день ответчик должен уплатить истцу сумму в размере 0,016% от всех причитающихся истцу сумм, то есть от 47 750 руб. (задолженность по уплате заработной платы, задолженность по выплате компенсации за неиспользованный отпуск). В денежном выражении эта сумма составляет 20 руб. 53 коп. в день. При этом истец просит суд взыскать данную неустойку по день фактической выплаты (поступления денежных средств на расчётный счёт истца) заработной платы. На день обращения истца в суд (09.05.2020г.) неустойка составляет: 636 руб. 43 коп. (19 руб. 84 коп.\*31 день).

Ст. 234 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя выплатить заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

Так полагаю, что увольнения является незаконным, просто потому, что ответчик не хочет исполнять Указ Президента РФ.

Поэтому истец просит суд восстановить его на работе и взыскать с ответчика заработную плату за вынужденный прогул в размере 30 000 руб. (месячная заработная плата).

Ст. 237 ТК РФ устанавливает право работника требовать выплаты ему компенсации морального вреда, который причинён ему работодателем вследствие неправомерных действий.

Моральный вред от необоснованного увольнения истец оценивает в 10 000 руб., поскольку истцу нечего есть, он не имеет иных источников к существованию.

Таким образом, всего с ответчика в пользу истца подлежит:

1. 30 000 руб. – оплата вынужденного прогула за период с 01.04.2020г. по 30.04.2020г.
2. 10 000 руб. – компенсация морального вреда.

**Всего взысканию подлежит: 40 000 руб.**

На основании изложенного, руководствуясь ст. 16, 21, 22, 234, 237, 391 ТК РФ,

ПРОШУ СУД:

1. Установить факт трудовых отношений между истцом и ответчиком.
2. Восстановить истца на работе у ответчика в должности менеджера по продажам;
3. Взыскать с ответчика следующие суммы:
	1. 30 000 руб. – оплата вынужденного прогула за период с 01.04.2020г. по 30.04.2020г.
	2. 10 000 руб. – компенсация морального вреда.

Приложение:

1. Копия документов, подтверждающих направление искового заявление с приложенными к нему документами ответчику.
2. Копии документов, подтверждающих факт трудовых отноешний.

«23» апреля 2020г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Иванов