

Краткая постановка вопроса

Гражданин фактически работал без оформления трудового договора, работодатель (физическое лицо, предположительно индивидуальный предприниматель) не выплатил заработок за отработанные дни в сумме 35 000 руб. После прекращения работы работодатель уклоняется от выплаты, отказываясь переводить деньги на банковскую карту или выдавать наличные, и заявляет о возможности выплаты только «с ИП на ИП счёт». Имеются доказательства: переписка, записи, фотографии с объектов. Требуется определить правовые механизмы воздействия на работодателя для принудительного получения денежных средств.

Ключевая правовая проблема — неопределённость в квалификации фактических отношений: являются ли они **трудовыми** (регулируются ТК РФ) либо **гражданско-правовыми** (подряд/возмездное оказание услуг, регулируются ГК РФ). Второй аспект — допустимость требования работодателя о перечислении долга только на «ИП-счёт» и как это влияет на способы защиты. Ниже даётся разбор обеих версий с нормативными ссылками и алгоритм действий.

1. Квалификация отношений

1.1. Версия 1: Отношения признаются трудовыми (фактическое допущение к работе)

Обоснование

Если гражданин приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его уполномоченного представителя), но трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, договор считается заключённым. Работник, фактически приступивший к работе, считается принятым на работу со дня начала работы. Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ).

В силу ст. 15 ТК РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении

работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Признаки трудовых отношений (используются судами, в т.ч. согласно разъяснениям Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (п. 24 – обзор практики) и ст. 56 ТК РФ): - личный характер выполнения работы; - выполнение работы определённого рода (трудовая функция), а не разового задания; - подчинение внутреннему трудовому распорядку, выполнение указаний работодателя, контроль со стороны работодателя; - обеспечение работодателем условий труда (инструменты, материалы, объект работы); - систематический характер вознаграждения (за отработанное время, а не за результат), периодичность выплат.

Из описания пользователя: работал «рабочие дни», задолжал «за рабочие дни», фото с объектов — скорее всего, выполнялась трудовая функция (например, строительные работы) в течение нескольких дней, вероятно, под руководством работодателя, с ежедневной/ежесменной работой. Отсутствие договора само по себе не исключает признания отношений трудовыми.

Правовые последствия

Если отношения признаны трудовыми: - Работодатель обязан выплатить задолженность по заработной плате. При прекращении трудового договора выплата всех сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). При нарушении срока наступает материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ — проценты (денежная компенсация) в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки (в редакции, действующей с 03.10.2016; ранее 1/300, но для расчёта с 2016 года действует 1/150). - Работник вправе требовать компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ). - Работодатель (в т.ч. ИП) может быть привлечён к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства (в т.ч. неоформление договора), а при повторном — по ч. 2 той же статьи. - При полной или частичной невыплате заработной платы свыше установленного срока возможна уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ, однако для частичной невыплаты (менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трёх месяцев; в данном случае 35 000 руб. могут составлять всю или часть заработной платы, и если период задержки менее трёх месяцев, уголовная ответственность не наступает. Но при наличии корыстной или иной личной заинтересованности руководителя

организации/ИП и полной невыплате свыше 2 месяцев — ст. 145.1 ч.2 УК РФ. Здесь задолженность 35 000 руб., что может быть полной суммой заработной платы, и если срок невыплаты превысит 2 месяца, есть формальные основания для постановки вопроса о привлечении к ответственности, но для ИП — только если он является работодателем.

1.2. Версия 2: Отношения являются гражданско-правовыми (подряд/услуги)

Если работа носила разовый характер, выполнялась вне контроля работодателя, без подчинения распоряжению, а оплата обусловлена сдачей результата — возможна квалификация как гражданско-правовой договор (ст. 702 – подряд; ст. 779 – возмездное оказание услуг). При отсутствии письменного договора его заключение может быть подтверждено перепиской, конклюдентными действиями, фактическим выполнением работ.

Правовые последствия

- Подрядчик/исполнитель вправе требовать оплаты выполненной работы (ст. 711, 781 ГК РФ). Заказчик, не оплативший работу, несёт ответственность по ст. 395 ГК РФ за пользование чужими денежными средствами (ключевая ставка ЦБ).
- Спор подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции или арбитражном суде (если обе стороны — ИП или организации), но гражданин без статуса ИП обращается в суд общей юрисдикции (районный суд или мировые судьи в зависимости от цены иска — до 50 000 руб. мировые судьи? На самом деле по ГПК РФ дела по имущественным спорам при цене иска до 50 000 руб. подсудны мировому судье (п. 5 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ), но трудовые споры о восстановлении на работе подсудны районным судам, а о взыскании зарплаты — мировым судьям? Согласно п. 5 ч. 1 ст. 23 ГПК мировой судья рассматривает дела по имущественным спорам при цене иска не более 50 000 руб. Трудовые споры о взыскании заработной платы относятся к имущественным, если не связаны с восстановлением на работе. Так что 35 000 руб. — мировой судья (если сумма не превышает 50 тыс.). Однако если будут заявлены требования о компенсации морального вреда, это не меняет подсудность (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Но для гражданско-правового спора пошлина составит 400 руб. (ст. 333.19 НК РФ для цены до 20 000 – 4%, но не менее 400 руб. Для суммы 35 000: 800 + 3% от суммы свыше 20 000 = 800 + 450 = 1250 руб.) При трудовом споре истец освобожден от госпошлины (ст. 393 ТК РФ).

1.3. Промежуточный вывод

С учётом обстоятельств (работа в течение дней, а не разовое задание; упоминание «рабочих дней»; наличие объектов, на которых работал — что характерно, например, для стройки или производства), наиболее вероятна квалификация как **фактически трудовых отношений**. В судебной практике существует презумпция признания отношений трудовыми при наличии признаков трудовых отношений и отсутствии письменного договора — это следует из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (хотя последний акт касается микро-предприятий, в нём подтверждено, что неустранимые сомнения трактуются в пользу наличия трудовых отношений). Также есть разъяснения в Обзоре судебной практики ВС РФ № 2 (2015) и др.

Стратегия защиты: предъявлять требования именно как к работодателю по трудовому праву, поскольку это выгоднее: освобождение от госпошлины, проценты по ст. 236 ТК РФ (больше, чем ст. 395 ГК РФ? По 236 – от 1/150, что составляет примерно 8,5% годовых при ключевой ставке 21%? Нет, ключевая ставка в 2025 году предположительно не такая; но 1/150 за день $\approx 2/3$ ставки рефинансирования? По ст. 395 – ключевая ставка (сейчас $\sim 5\%$? В 2025 г. прецедент: сложно сказать, но на текущий момент в РФ ключевая ставка высокая (в 2024-2025 она резко выросла до $\sim 21\%$, так что 1/150 ежедневно примерно $21/150 = 0,14\%$ в день, а годовых $\sim 51,1\%$? На самом деле 1/300 была за каждый день, а 1/150 – это вдвое больше. Ст. 236 ТК даёт высокие проценты). Так что трудовое право выгоднее.

2. Анализ условия о выплате только на «ИП счёт»

Работодатель заявляет, что может выплатить только «с ИП на ИП счёт», отказываясь платить на карту физического лица или наличными. Такая позиция юридически несостоятельна.

2.1. Если работник не является индивидуальным предпринимателем

Перевод денежных средств на счёт ИП возможен, но это не обязанность работника — это просто способ расчёта. Работодатель не вправе в одностороннем порядке навязывать форму расчёта. По трудовому законодательству заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте РФ, то есть в рублях, **способ получения определяет работник** (ст. 136 ТК РФ — место и порядок выплаты предусмотрены правилами внутреннего распорядка/трудовым договором; при отсутствии оговорки — по заявлению работника может перечисляться на указанный им банковский счёт). Если работник выбирает получение наличными или на свой счёт физлица, работодатель обязан выплатить именно так.

Отказ платить на карту или наличными не даёт работодателю права удерживать деньги, это нарушение ст. 22 ТК РФ (обязанность выплачивать заработную плату). Требование открыть ИП или перевести на ИП-счёт может быть попыткой создать видимость гражданско-правовых отношений для уклонения от уплаты налогов (ст. 198 УК?) или для придания расчёту легальной формы, однако гражданин без статуса ИП не может законно принимать платежи за трудовые услуги на счёт ИП. Он мог бы это сделать только заключив договор как самозанятый? Но для самозанятых предусмотрен специальный режим, и они вправе получать доход от физлиц на свой счёт физлица без открытия расчётного счёта.

Перевод физическому лицу от ИП на его личную карту **допустим** — это обычная банковская операция. Если работодатель говорит, что не может платить иначе как на расчётный счёт ИП — это ложь: банк не запрещает ИП переводить деньги на счета физических лиц, если в назначении платежа указано, например, «заработная плата» или «оплата по договору». Также ничто не мешает выдать наличные из кассы (при снятии с расчётного счёта), либо перевести на дебетовую карту. Следовательно, заявление работодателя является необоснованным и может расцениваться как уклонение от выплаты.

2.2. Если работник сам является ИП

В ситуации, когда работник имеет статус ИП, а работодатель также ИП, расчёт за работы мог бы быть произведён на расчётный счёт ИП. Однако тогда отношения, скорее всего, являются гражданско-правовыми (если заказчик — ИП, а исполнитель — ИП), и наличие статуса ИП у работника меняет квалификацию: он не может быть работником по трудовому договору у другого ИП, если сам ИП предоставляет услуги в рамках предпринимательской

деятельности? Нет, ИП вправе быть работником по трудовому договору у другого работодателя (п. 3 ст. 23 ГК? Физлицо с статусом ИП сохраняет право на труд по трудовому договору). Но если он работает как самостоятельный предприниматель и оказывает услуги другому ИП, то это ГПХ. В описанной ситуации пользователь не упоминает, что он ИП. Вероятно, он физическое лицо без специального статуса.

2.3. Практическое значение

Если работодатель настаивает на переводе именно на ИП-счёт, гражданину можно: 1. Потребовать письменного подтверждения обязательства (например, написать ему: «Подтверждаю задолженность в сумме 35 000 рублей. Прошу перевести её на мою карту или выдать наличными. Если вы отказываетесь, прошу письменно указать иную форму»). Полученный ответ/отказ будет доказательством. 2. Разъяснить работодателю, что его действия незаконны и будет подано заявление в трудовую инспекцию/прокуратуру и иск в суд.

3. Способы воздействия на работодателя

3.1. Переговоры и письменная претензия

До обращения в госорганы следует направить работодателю письменную претензию (если есть его адрес, электронная почта, мессенджер) с требованием погасить задолженность в срок (например, 7 дней). В претензии необходимо: - указать на факт работы в конкретные дни; - сумму долга; - предложить перечислить на карту или выдать наличными; - предупредить, что в случае невыплаты будут поданы жалоба в трудовую инспекцию, заявление в прокуратуру и иск в суд о взыскании долга, процентов и морального вреда.

Претензию отправить с уведомлением о вручении или в мессенджере с подтверждением прочтения (скриншот).

Этот шаг также демонстрирует попытку досудебного урегулирования, что позитивно скажется при рассмотрении дела в суде (для взыскания процентов по ст. 236 ТК дата начала просрочки известна, но отсутствие претензии не препятствует иску).

3.2. Государственная инспекция труда (ГИТ)

Если отношения трудовые (даже неоформленные), работодатель нарушает требования ст. 22, 136, 140 ТК РФ. Работник вправе обратиться в ГИТ с жалобой (ст. 356, 360 ТК РФ). По заявлению проводится проверка (возможно, внеплановая). При выявлении нарушения инспектор выдаёт предписание об устранении нарушения (выплате зарплаты). Если работодатель не исполняет предписание в срок, инспектор составляет протокол об административном правонарушении и принимает решение о принудительном исполнении обязанности (ст. 360.1 ТК РФ) — такое решение направляется работодателю и является исполнительным документом? На основании решения инспектора о принудительном исполнении будет направлено в службу судебных приставов? Согласно ст. 360.1 ТК РФ, решение о принудительном исполнении направляется работодателю, и оно является основанием для принудительного исполнения судебным приставом? Точнее: государственный инспектор труда принимает решение о принудительном исполнении обязанности по выплате начисленной, но не выплаченной заработной платы. Это решение может быть предъявлено в службу судебных приставов для исполнения в порядке, аналогичном исполнительному листу (п. 26.1 ст. 12 Федерального закона «Об исполнительном производстве»? С 2019 г. решения инспектора труда приравнены к исполнительным документам). Такой механизм позволяет взыскать деньги без обращения в суд, но только если заработная плата была **начислена** работодателем (оформлена ведомостью). В данной ситуации зарплата не начислена (нет официальных документов), инспектор может признать отношения трудовыми и обязать работодателя произвести начисление и выплату? Полномочия ГИТ не позволяют устанавливать факт трудовых отношений — только суд. Инспектор может вынести предписание, если из представленных документов следует наличие трудовых отношений? Государственный инспектор труда вправе принимать меры по фактам оформления трудовых отношений, но если сам факт оспаривается, инспектор не может обязать работодателя заключить договор (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; в последующем позиция ВС изменилась? На самом деле на сегодняшний день в ГИТ можно пожаловаться, и инспектор проведёт проверку, но если работодатель отрицает трудовые отношения, инспектор может выдать предписание признать отношения трудовыми? Нет. Верховный Суд РФ в 2014 году (Решение ВС РФ от 15.10.2014 N 21-?) высказал, что инспектор может выдавать предписания об устранении нарушений, в том числе об оформлении трудового договора, если отношения возникли. Однако практика сложная: в силу ч. 2 ст. 356 ТК инспекция вправе предъявлять работодателям обязательные предписания об устранении нарушений; при этом в КоАП есть ст. 19.5. Но в случае спора о факте трудовых отношений, как

правило, вопрос решается судом, ГИТ отказывает в выдаче предписания. Тем не менее подача жалобы в ГИТ может дать результат в виде проверки и привлечения работодателя к административной ответственности за отсутствие договора (ч. 4? Введена ч. 4 ст. 5.27 КоАП — уклонение от оформления трудового договора). Поэтому жалобу стоит подавать как дополнительный рычаг давления, а не основной способ взыскания.

Для ускорения можно направить жалобу в прокуратуру: прокурор вправе внести представление об устранении нарушений, а также направить иск в суд в защиту прав работника (ст. 45 ГПК).

3.3. Обращение в суд

Исковое заявление

Если переговоры и госорганы не привели к выплате, нужно подать исковое заявление. Выбор суда: - При заявлении трудовых требований (взыскание заработной платы, процентов, компенсации морального вреда, установление факта трудовых отношений) дело подсудно *мировому судье* по месту жительства ответчика (ст. 23 ГПК РФ) либо по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК — иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по месту жительства истца). Сумма 35 000 основного долга + проценты, следовательно, имущественное требование менее 50 000 руб. — мировой судья. Если заявить также требования о компенсации морального вреда, это не изменяет подсудность. Можно также подать по месту нахождения ответчика (если он ИП — по месту жительства ИП). - При гражданско-правовой квалификации — тот же суд по общим правилам (ст. 28 ГПК — по месту жительства ответчика), выбор между иском о взыскании долга по договору подряда и трудовым иском остаётся за истцом.

Требования в иске

Если выбрать трудовое основание: 1. Установить факт трудовых отношений (в качестве дополнительного требования, если работодатель отказывается признать). 2. Взыскать задолженность по заработной плате 35 000 руб. 3. Взыскать проценты (денежную компенсацию) по ст. 236 ТК РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после увольнения (предположительно дата прекращения работы). 4. Взыскать компенсацию морального вреда (например, 10 000-20 000 руб.).

Эти требования могут быть предъявлены одновременно.

Сроки исковой давности

Ст. 392 ТК РФ: - по спорам о невыплаченной заработной плате при увольнении работник имеет право обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты сумм. - По другим трудовым спорам — 3 месяца со дня, когда узнал о нарушении права (например, оспаривание увольнения). Поскольку пользователь уже не работает, срок — 1 год с даты, когда должна была быть произведена выплата при увольнении (день прекращения работы). Если срок пропущен, суд может отказать по заявлению ответчика, но есть возможность восстановить срок при наличии уважительных причин (болезнь и т.п.). Следует торопиться и подавать иск незамедлительно.

Для гражданско-правового требования срок исковой давности — 3 года (ст. 196 ГК РФ). Поэтому, если пропущен годичный срок, ещё возможен иск по правилам ГК (если отношения не признают трудовыми, но суд может установить, что это трудовые отношения, и тогда срок останется 1 год? Президиум ВС РФ указал, что если отношения фактически трудовые, срок по ст. 392 ТК применяется даже при отсутствии письменного договора). Но если пропуск указанных сроков отсутствует (годичный срок ещё не истёк), проблем нет.

Судебные расходы

По трудовым спорам истец освобождается от уплаты госпошлины (ст. 393 ТК РФ). По гражданским — уплачивается пошлина (см. выше).

Доказательства

Для суда важны все доказательства, подтверждающие факт работы у конкретного лица и размер задолженности: - переписка в мессенджерах, где фигурирует обсуждение работы, объёма, места объекта, размера оплаты, признание долга и заверения о выплате; - записи разговоров (если законны — ст. 77 ГПК, они являются письменными доказательствами? Звукозапись допустима, если она получена без нарушения закона; не требуется согласие собеседника? В России запись собственного разговора, участником которого является записывающий, обычно допустима, но нужно доказать, что голос принадлежит ответчику); - фотографии с объектов, на которых запечатлён истец за работой; - документы, косвенно подтверждающие работу: проездные билеты, пропуска, накладные, расходные документы, заказы, сообщения от работодателя с указанием объекта; - свидетельские показания других работников (если есть); - скриншоты объявлений о вакансии, если они есть; - платёжные поручения/выписки, если ранее были перечисления на карту (доказывают факт оплаты труда), если такие были.

Важно обеспечить нотариальное удостоверение переписки (протокол осмотра доказательств) до удаления сообщений или сделать скриншоты с номерами телефонов/аккаунтов, желательно сохранить в облаке с датой.

Возражения ответчика и их преодоление

Работодатель может заявить, что истец работал по гражданско-правовому договору и никакого долга нет, или что это разовая услуга, уже оплаченная. На это нужно представить доказательства обратного. Также он может заявить о пропуске срока исковой давности — тогда надо будет просить восстановить срок, если он пропущен; но если иск подаётся в пределах года, это неактуально.

Суд при установлении признаков трудового договора обязан применить нормы ТК, даже если стороны называли отношения «подрядом» (п. 8,9 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 24.10.2014 № 18-КГ14-116 и др.).

4. Уголовная и административная ответственность

4.1. Административная

Статья 5.27 КоАП РФ: - ч. 1 — нарушение трудового законодательства, в т.ч. уклонение от оформления трудового договора (незаклучение) влечёт предупреждение или штраф на должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб.; на ИП — от 1 000 до 5 000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. - ч. 4 — уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора (если договор фактически допущен) — штраф для ИП 5 000-10 000 руб.; для юрлиц 50 000-100 000 руб. - ч. 6 — невыплата или неполная выплата заработной платы в установленный срок, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния — предупреждение или штраф на должностных лиц 10 000-20 000 руб.; на ИП — 1 000-5 000 руб.? В действующей редакции (после 2016? Ст. 5.27 КоАП: ч.6 введена ФЗ от 03.07.2016 N 272-ФЗ — на должностных лиц 10 000-20 000; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юрлица, — 1 000-5 000; на юрлиц — 30 000-50 000). Для ИП штраф небольшой.

Административная ответственность не заменяет выплату долга, но служит рычагом давления.

4.2. Уголовная

Статья 145.1 УК РФ: - частичная невыплата свыше трёх месяцев (менее половины подлежащей суммы) — наказывается штрафом до 120 000 руб. или иными санкциями; - полная невыплата свыше двух месяцев подряд — штраф 100 000-500 000 руб., либо принудительные работы, либо лишение свободы до 3 лет; - те же деяния, повлекшие тяжкие последствия — до 5 лет. Ответственность по этой статье субъект — руководитель организации, работодатель-физлицо? Для ИП ч. 1 и 2 применяются? Согласно примечанию, под частичной невыплатой понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Субъекты специальные: руководитель организации, ИП, работодатель. Если работодатель — физическое лицо без статуса ИП? Статья распространяется на руководителей, ИП? В ст. 145.1 УК субъект — руководитель организации, работодатель - физическое лицо? Там указано: "руководитель организации, работодатель - физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, индивидуальный предприниматель" (см. ст. 145.1 УК в ред.). Поэтому для ИП тоже возможна уголовная ответственность.

Для привлечения к ответственности требуется, чтобы умышленно не выплачивалась зарплата. Если работодатель признаёт долг, но не платит, это может быть признаком умысла. Но уголовное преследование не является прямым способом взыскания денег — деньги взыскиваются в гражданском порядке. Однако угроза уголовным делом часто стимулирует работодателя добровольно погасить долг. В заявлении в полицию/прокуратуру нужно указать, что работодатель отказывается от выплаты, длительность задержки. При сумме 35 000 и сроке задержки менее 2-3 месяцев уголовное дело вряд ли возбудят, но проверку проведут.

5. Практический алгоритм действий

1. **Зафиксировать долг.** Направить работодателю сообщение в мессенджере или письмо: «Подтверди, пожалуйста, сумму задолженности 35 000 руб. за период работы с ... по ...» Если он подтвердит в ответе — это станет ключевым доказательством. Если не ответит, зафиксировать молчание.
 2. **Собрать доказательства работы:** переписка, фото, видео, показания свидетелей (бывших коллег), контакты объектов. Сделать скриншоты и сохранить.
-

3. **Направить официальную претензию** (с требованием выплатить задолженность на банковскую карту или наличными). Заказным письмом или на электронную почту с уведомлением. Если работодатель отказывается от получения — почтовая квитанция и уведомление о невручении/вручении всё равно сохраняются и подтверждают направление.
4. **Подать жалобу в ГИТ** (через сайт онлайнинспекция.рф) и/или в прокуратуру (через сайт Генпрокуратуры или письменно). В жалобе подробно изложить обстоятельства, приложить доказательства, попросить:
 - провести проверку;
 - выдать предписание об устранении нарушений (оформлении договора, выплате зарплаты);
 - привлечь виновных к административной ответственности;
 - в случае уголовно наказуемых деяний направить материалы в следственный комитет.
5. **Обратиться в суд с иском.** Составить исковое заявление. В зависимости от выбранной квалификации указать:
 - вариант трудового спора: установить факт трудовых отношений; взыскать задолженность 35 000 руб.; проценты; компенсацию морального вреда.
 - вариант гражданско-правовой: взыскать неосновательное обогащение или долг по договору подряда/услуг, проценты по ст. 395 ГК. Для суда лучше выбрать трудовую квалификацию, так как это освобождает от госпошлины и даёт дополнительные санкции (моральный вред, ст. 236). Иск подаётся мировому судье по месту жительства ответчика или по месту жительства истца (по выбору). К иску приложить копии доказательств, расчёт взыскиваемых сумм, копии жалоб в ГИТ/прокуратуру (если подавались).
6. **Получить судебное решение и исполнительный лист.** После вступления решения в силу, если ответчик не выплатит добровольно, предъявить исполнительный лист в службу судебных приставов для принудительного взыскания. Судебный пристав может наложить арест на счета ИП, обратить взыскание на имущество, ограничить выезд за границу.

6. Практический вывод по каждой версии

Если суд признает отношения трудовыми

- Шансы на удовлетворение иска высокие при наличии доказательств работы. Взыщут долг, проценты, моральный вред. Работодатель-ИП будет нести полную материальную ответственность. Также возможно привлечение к административной ответственности.

Если суд квалифицирует отношения как гражданско-правовые

- Долг также взыщут, но без компенсации морального вреда (если не предусмотрено договором), проценты будут по ст. 395 ГК, и истец заплатит госпошлину (может её взыскать с ответчика). Существенной разницы в итоговой сумме при 35 000 руб. немного, но трудовая квалификация предпочтительна.

Отказ работодателя платить на карту/наличными

- Является неправомерным. В ходе судебного разбирательства суд всё равно присудит взыскание с ответчика в пользу истца независимо от того, на какой счёт будут взысканы деньги. Исполнительное производство осуществляется через банковские счета должника, если у него открыт расчётный счёт ИП, судебный пристав обратит взыскание на этот счёт, и деньги поступят на счёт взыскателя (истца). Таким образом, позиция работодателя может лишь отсрочить получение денег, но не воспрепятствовать взысканию.

Рекомендация: не соглашаться на условие «перевод только на ИП-счёт», если вы не являетесь ИП. Требуйте обычный расчёт. В случае отказа — действуйте по описанному алгоритму, начиная с письменной претензии и жалоб в ГИТ/прокуратуру, с последующим судебным иском.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 15, 16, 56, 67, 67.1, 136, 140, 236, 237, 356, 360, 360.1, 391, 392).
2. Гражданский кодекс РФ (ст. 196, 395, 702, 711, 779, 781, 1102).
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ (ст. 23, 28, 29, 45, 131, 132).
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27).
5. Уголовный кодекс РФ (ст. 145.1).
6. Налоговый кодекс РФ (ст. 333.19, 333.36) — особенности госпошлины.
7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ст. 30, 46, 67, 68, 80).

-
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
 9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».
 10. Судебная практика: решения судов, приведённые в контексте (например, Бологовского городского суда Тверской области) — демонстрируют применение ст. 236, 237 ТК РФ.
-

Примечание: ответ не является официальной правовой консультацией по конкретному делу и не заменяет изучения всех материалов. Для подготовки иска и определения суда необходимо учитывать актуальные редакции законов и конкретные обстоятельства.