ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 11-КГ18-29

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 11 февраля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.
судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 11 февраля 2019 г. гражданское дело по иску Андреевой Алены Радиславовны к обществу с ограниченной ответственностью «Детали» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Андреевой Алены Радиславовны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 января 2018 г., которым отменено решение Нижнекамского городского суда Республики Татарстан с принятием нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Андреева А.Р. 10 августа 2017 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Детали» (далее также – ООО «Детали») о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

В обоснование иска Андреева А.Р. указала на то, что в период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г. работала в ООО «Детали» в магазине «Территория деталей» в должности менеджера по продажам с окладом в размере 1 000 руб. за смену.

Андреева А.Р. была допущена к работе с ведома работодателя и в его интересах, самостоятельно производила отпуск товара, работала с кассовым аппаратом.

За оспариваемый период с 22 мая 2017г. по 30 июня 2017 г. Андреева А.Р. проработала 21 смену: в мае – 7 смен, в июне – 14 смен.

Поскольку ответчик не заключил с Андреевой А.Р. трудовой договор и не выплатил ей заработную плату за всё время работы, Андреева А.Р. просила взыскать с ООО «Детали» задолженность по заработной плате за период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г. в сумме 21 000 руб. и компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб.

Представитель ответчика ООО «Детали» по доверенности Газизов И.Н. в суде исковые требования не признал.

Решением Нижнекамского городского суда Республики Татарстан от 11 сентября 2017 г. иск Андреевой А.Р. к ООО «Детали» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда удовлетворён частично. С ООО «Детали» в пользу Андреевой А.Р. взыскана задолженность по заработной плате в размере 11 592 руб., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб. С ООО «Детали» в бюджет муниципального образования «Нижнекамский муниципальный район Республики Татарстан» взыскана государственная пошлина в размере 763, 68 руб. Решение суда в части взыскания задолженности по заработной плате обращено к немедленному исполнению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 января 2018 г. решение суда первой инстанции отменено. По делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Андреевой А.Р. к ООО «Детали» о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда отказано.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Андреевой А.Р. ставится вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 января 2018 г., как незаконного, и направлении дела на новое рассмотрение.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 7 августа 2018 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 26 декабря 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание

суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения (отзыв) на кассационную жалобу представителя ООО «Детали» Газизова И.Н., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Андреева А.Р. обратилась в суд с иском к ООО «Детали» о взыскании задолженности по заработной плате за период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г. и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что в указанный период она была допущена к работе в ООО «Детали» в качестве менеджера по продажам, устраивалась на работу впервые, принесла с собой необходимые документы, отдала их сотруднику ООО «Детали» и приступила к исполнению трудовых обязанностей, в связи с чем полагала, что между ею и работодателем фактически сложились трудовые отношения и ей должна быть выплачена заработная плата, однако трудовой договор между сторонами оформлен не был и заработная плата не выплачена.

В материалы дела истцом были представлены график работы за май, июнь и июль без указания года их составления, без подписей уполномоченных лиц и печатей ООО «Детали». Также в подтверждение исковых требований истцом был представлен скрин-шот переписки между Андреевой А.Р. и работником магазина E[redacted] в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В ответе Нижнекамской городской прокуратуры Республики Татарстан на обращение Андреевой А.Р. от 5 июля 2017 г. по факту невыплаты ей заработной платы руководителем ООО «Детали» было сообщено, что руководитель ООО «Детали» не заключил с Андреевой А.Р. трудовой договор, а также не выплатил ей заработную плату. Из указанного ответа

следует, что по результатам проверки в отношении руководителя указанной организации возбуждено дело об административном правонарушении по частям 4, 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем; невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством) в связи с нарушением требований трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования Андреевой А.Р. о взыскании с ООО «Детали» задолженности по заработной плате за период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г. и компенсации морального вреда, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 15, 16, частью 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, оценив представленные по делу доказательства в их совокупности, пришёл к выводу о том, что материалами дела подтверждён факт наличия между Андреевой А.Р. и ООО «Детали» трудовых отношений в период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г., а также факт нарушения ответчиком трудовых прав истца на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы.

Установив наличие задолженности по заработной плате у ООО «Детали» за весь спорный период перед Андреевой А.Р. в сумме 11 592 руб., суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 22, 129, 135, части 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации удовлетворил исковые требования в части взыскания названной суммы с ответчика в пользу истца.

Учитывая, что ответчиком были нарушены трудовые права Андреевой А.Р., суд первой инстанции, руководствуясь требованиями разумности и справедливости, определил размер компенсации морального вреда в сумме 5 000 руб.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе Андреевой А.Р. в удовлетворении иска, суд апелляционной инстанции указал на то, что истцом не представлено допустимых доказательств в подтверждение допуска её к работе в ООО «Детали» уполномоченным лицом.

При этом суд апелляционной инстанции исходил из того, что в соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации истец обязан доказывать наличие факта возникновения трудовых отношений. Принимая во внимание, что ответчик каких-либо кадровых решений в отношении истца не принимал, заявление о приёме на работу к ответчику Андреева А.Р. не писала, приказ о приёме её на работу не издавался, трудовой договор с истцом не заключался, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными

актами, содержащими нормы трудового права, ответчик её не знакомил, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о том, что факт наличия трудовых отношений между Андреевой А.Р. и ООО «Детали» не нашёл своего подтверждения, в связи с чем отказал Андреевой А.Р. в удовлетворении исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В силу части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и положений международных правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, пункта 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также пункта 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Одной из процессуальных гарантий права на судебную защиту в целях правильного рассмотрения и разрешения судом гражданских дел являются нормативные предписания части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, устанавливающие, что решение суда должно быть законным и обоснованным.

Требованиям законности и обоснованности согласно пункту 6 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должно отвечать и апелляционное определение суда апелляционной инстанции.

В пунктах 2 и 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» разъяснено, что решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Согласно статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное

не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству», под уточнением обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, следует понимать действия судьи и лиц, участвующих в деле, по определению юридических фактов, лежащих в основании требований и возражений сторон, с учётом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.

Из изложенных норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания юридически значимых обстоятельств между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также требований и возражений сторон.

Между тем апелляционное определение суда апелляционной инстанции указанным требованиям закона и разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации не соответствует.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации 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.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательств и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация № 198 «О трудовом правоотношении» (далее – Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В пункте 2 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении указано, что характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой либо и тем, и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы.

В пункте 9 этого документа предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорной или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определённым графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей её; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-участники должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пункт 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения – это 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.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (часть 1 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

По общему правилу, установленному частью 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.

Вместе с тем согласно части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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 неопределённость правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

В части 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие трудового договора как соглашения 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, 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 трёх 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 трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть первая статьи 67^1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 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 заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая 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 заключённого 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.

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном

выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать и стабильный характер этих отношений, подчинённость и зависимость труда, выполнение работником работы только по определённой специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении).

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

В то же время 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 - заключённым при наличии в этих отношений признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 названного кодекса следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, 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.

Цель указанной нормы – устранение неопределённости 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 путём признания в судебном порядке факта

трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации). Правом на заключение трудового договора с работником обладает не только работодатель, но и его уполномоченный на это представитель.

Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её 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 заключённым. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. 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, относятся письменные доказательства, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи.

В случае фактического допущения работника к работе не уполномоченным на это лицом и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями, следует исходить из презумпции осведомленности работодателя о работающих у него лицах, их количестве и выполняемой ими трудовой функции.

Кроме того, по смыслу статей 2, 15, 16, 19^{1}, 20, 21, 22, 67, 67^{1} Трудового кодекса Российской Федерации все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допущению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судом апелляционной инстанции применены неправильно, без учёта Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела,

судом не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Следовательно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, 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.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Андреевой А.Р. и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Андреевой А.Р. и ООО «Детали» или его уполномоченным лицом о личном выполнении Андреевой А.Р. работы по должности менеджера по продажам; была ли Андреева А.Р. допущена к выполнению названной работы; выполняла ли Андреева А.Р. эту работу (трудовую функцию) в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период; подчинялась ли Андреева А.Р. действующим у работодателя (ООО «Детали») правилам внутреннего трудового распорядка или графику сменности работы; выплачивалась ли ей заработная плата.

Судом первой инстанции названные обстоятельства, касающиеся характера возникших между истцом и ответчиком отношений в период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г., установлены с признанием этих отношений трудовыми.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. О принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение (часть 1 статьи 327^{1} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих

производство в суде апелляционной инстанции» разъяснено, что, по смыслу статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалоб, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Между тем суд апелляционной инстанции в нарушение приведённых норм процессуального законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации не осуществил предоставленные ему полномочия по повторному рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Указывая на то, что Андреевой Р.А. не представлено допустимых доказательств в подтверждение её допуска к работе в ООО «Детали» уполномоченным лицом, суд апелляционной инстанции не учёл правило о допустимости доказательств, установленное статьёй 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Согласно данной норме процессуального закона, обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Между тем суд апелляционной инстанции в апелляционном определении не привёл норму закона, в соответствии с которой допуск истца к работе в ООО «Детали» уполномоченным лицом может подтверждаться только определёнными средствами доказывания, круг этих доказательств суд апелляционной инстанции также не определил.

Признавая неправомерными выводы суда первой инстанции в части наличия между Андреевой А.Р. и ООО «Детали» трудовых отношений с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г., суд апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «Детали» не установил имеющие значение для данного дела обстоятельства, касающиеся характера сложившихся между Андреевой А.Р. и ООО «Детали» отношений в период с 22 мая 2017 г. по 30 июня 2017 г.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции вследствие неправильного применения норм материального права, определяющих понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, пришёл к ошибочному выводу о том, что истец должен доказать наличие между ним и ответчиком трудовых отношений, а истец этого не сделал.

Исходя из положений статей 67, 71, 195-198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда о фактах, имеющих значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие

требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текста апелляционного определения, судом апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «Детали» и разрешении спора по иску Андреевой А.Р. к ООО «Детали» по существу выполнены не были. Судом апелляционной инстанции не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, закреплённое в статье 8 Всеобщей декларации прав человека, пункте 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пункте 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

Таким образом, суд апелляционной инстанции при рассмотрении дела по апелляционной жалобе и проверке законности решения суда первой инстанции в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определил обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какая сторона должна их доказывать, не установил эти обстоятельства, не оценил в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем вывод суда апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований Андреевой А.Р. не может быть признан основанным на нормах закона.

Ввиду изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 января 2018 г. нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть всё приведённое выше и разрешить спор на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того, суду апелляционной инстанции следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей –

субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 января 2018 г. отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Верховный Суд Республики Татарстан.

Председательствующий

Судьи