ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 8-КГ18-9

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 18 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 18 февраля 2019 г. гражданское дело по иску Баженова Александра Валерьевича, Соболева Павла Валерьевича к обществу с ограниченной ответственностью «Контакт» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Баженова Александра Валерьевича и Соболева Павла Валерьевича на решение Ленинского районного суда г. Ярославля от 3 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав представителей Баженова А.В. и Соболева П.В. по доверенности Беляева А.И., Ерофееву Л.В., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения представителя общества с ограниченной ответственностью «Контакт» по доверенности Смирнова А.С.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Баженов А.В. и Соболев П.В. 26 сентября 2017 г. обратились в суд с исками к обществу с ограниченной ответственностью «Контакт» (далее – ООО «Контакт»), с учётом уточнённых исковых требований просили установить факт трудовых отношений между ними и ООО «Контакт» в период с 17 марта по 29 мая 2017 г., возложить на ООО «Контакт» обязанность внести в трудовую книжку Баженова А.В. сведения о работе в указанной организации в должности инженера по технике безопасности и охране труда, в трудовую книжку Соболева П.В. – в должности инженера производственных работ, взыскать в пользу каждого заработную плату за период с 17 марта по 29 мая 2017 г. в размере 241 935, 48 руб., компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы – 19 645, 16 руб., компенсацию морального вреда – 100 000 руб., расходы на оплату услуг представителя – 35 000 руб.

В обоснование заявленных требований Баженов А.В. и Соболев П.В. ссылались на то, что с 17 марта по 29 мая 2017 г. были допущены к работе в ООО «Контакт», между ними и ООО «Контакт» была достигнута договорённость об условиях и графике работы, периодической выплате вознаграждения в размере 100 000 руб. в месяц, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения.

В подтверждение факта трудовых отношений с ООО «Контакт» Баженов А.В. и Соболев П.В. ссылались на приказ ООО «Контакт» от 17 марта 2017 г. № 15, согласно которому Соболев П.В. назначен инженером производственных работ, ответственным за выполнение строительно-монтажных работ на объекте, расположенном по адресу: г. Уфа, биологические очистные сооружения (БОС) на территории филиала Публичного акционерного общества Акционерная нефтяная компания «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим» (далее – ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим»), материально ответственным лицом за все материальные ценности, принадлежащие ООО «Контакт», находящиеся на строительной площадке и используемые при работах; Баженов А.В. назначен ответственным за обеспечение мер охраны труда и техники безопасности при производстве строительных работ на объекте, ответственным за соблюдение мер противопожарной безопасности и охраны окружающей среды при производстве строительных работ на данном объекте. На обоих истцов были оформлены наряд-допуски к работам и пропуска.

Также истцы указали, что заработная плата в период с 17 марта по 29 мая 2017 г. им не выдавалась, на момент прекращения трудовых отношений расчёт по заработной плате не был произведён, задолженность ответчика по заработной плате составила перед истцами по 241 935, 48 руб. каждому. До настоящего времени задолженность по заработной плате истцам ответчиком не выплачена.

Определением Ленинского районного суда г. Ярославля от 8 ноября 2017 г. дела по искам Баженова А.В. и Соболева П.В. к ООО «Контакт» объединены в одно производство.

Решением Ленинского районного суда г. Ярославля от 3 апреля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Баженова А.В. и Соболева П.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Баженовым А.В. и Соболевым П.В. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 17 октября 2018 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 28 декабря 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на кассационную жалобу представителя ООО «Контакт» Смирнова А.С., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Баженов А.В. и Соболев П.В. обратились в суд с иском к ООО «Контакт» об установлении факта наличия трудовых отношений между ними и ООО «Контакт» в период с 17 марта по 29 мая 2017 г., ссылаясь на то, что были допущены к работе в ООО «Контакт» в качестве, соответственно, инженера по технике безопасности и охране труда и инженера производственных работ,

приступили к исполнению трудовых обязанностей, между ними и ООО «Контакт» была достигнута договорённость об условиях и графике работы, периодической выплате вознаграждения, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения, однако в нарушение требований действующего законодательства трудовые отношения надлежащим образом между сторонами оформлены не были, трудовые договоры не подписывались, записи в трудовую книжку не вносились.

Из материалов дела также усматривается, что Соболев П.В. назначен инженером производственных работ ООО «Контакт», ответственным за выполнение строительно-монтажных работ на объекте, расположенном по адресу: г. Уфа, биологические очистные сооружения (БОС) на территория филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим», материально ответственным лицом за все материальные ценности, принадлежащие ООО «Контакт», находящиеся на строительной площадке и используемые при работах; Баженов А.В. назначен ответственным за обеспечение мер охраны труда и техники безопасности при производстве строительных работ на объекте, ответственным за соблюдение мер противопожарной безопасности и охраны окружающей среды при производстве строительных работ на объекте (копия приказа директора ООО «Контакт» от 17 марта 2017 г. № 15) (л.д. 11).

Согласно сведениям электронного учёта с контрольно-пропускного пункта (автоматизированная система пропуска) Баженов А.В. и Соболев П.В. допускались на территорию биологических очистных сооружений (БОС) филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим» в период с 1 по 28 апреля 2017 г.

В материалах дела представлены пропуска и удостоверения, оформленные Баженову А.В. и Соболеву П.В. для прохода на закрытую территорию биологических очистных сооружений (БОС) филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим» для выполнения электромонтажных работ.

Кроме того, судом были заслушаны показания свидетелей Сироткина А.В. и Борисова Е.Д. о том, что они, а также Баженов А.В. и Соболев П.В. работали в ООО «Контакт» без оформления трудовых отношений, на руки работникам работодателем выдавались только приказы, трудовые договоры не подписывались, записи в трудовую книжку не вносились.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Баженова А.В. и Соболева П.В. к ООО «Контакт» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 15, 16, 56, 67 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что в соответствии со статьёй 56 Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации обязанность доказывать наличие факта трудовых отношений между истцами и ООО «Контакт» возложена на истцов.

Суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что фактически между истцами и ответчиком имели место гражданско-правовые отношения по договору подряда, а представленные истцами доказательства с бесспорной очевидностью не подтверждают факт наличия между сторонами трудовых отношений, в том числе, на какой срок они принимались на работу, график их работы, согласование с работодателем условий труда, включая размер причитающейся им заработной платы.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, при этом указав на то, что в материалах дела отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении Баженова А.В. и Соболева П.В., о подаче истцами заявлений о принятии их на работу к ответчику в марте 2017 г. и увольнении с работы 29 мая 2017 г., об издании приказа о принятии на работу, о заключении между сторонами в письменной форме трудового договора, а также оформлении трудовых книжек в соответствии с трудовым законодательством; представленные истцами доказательства не являются достаточными для установления факта трудовых отношений между истцами и ответчиком.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

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 законодательства 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 национальными 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 договорный 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-члены 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).

Частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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).

Согласно 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).

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные

выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

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 (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 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 (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в абзаце третьем пункта 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (часть 1 статьи 1, статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключенного между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределенность в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, 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, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведенных в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, – наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы (абзацы пятый и шестой пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми – при наличии в этих отношениях признаков трудового договора (абзац седьмой пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьей 19^1 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 3 которой содержит положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

В соответствии с частью 4 статьи 19^1 Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей данной статьи были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и 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 между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 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 вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенного правового регулирования и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в целях защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по заявлениям работников (в том числе об установлении факта нахождения в трудовых отношениях) суду следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем. При этом суды 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, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей, а неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Между тем 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, судами первой и апелляционной инстанций применены не были, как не были учтены правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, изложенная в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, данные в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Вывод судов первой и апелляционной инстанций о наличии между истцами и ООО «Контакт» гражданско-правовых отношений по договору подряда сделан без учёта норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда (глава 37 названного кодекса), без установления содержания этого договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Как следует из пункта 1 статьи 2 Гражданского кодекса Российской Федерации, гражданское законодательство в том числе определяет правовое положение участников гражданского оборота и регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Согласно пункту 1 статьи 432 Гражданского кодекса Российской Федерации договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 702 Гражданского кодекса Российской Федерации по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную

работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (пункт 1 статьи 703 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (ее результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику (пункт 1 статьи 720 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Из содержания данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации следует, что договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 частью 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном

исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 Гражданского тпроцессуального кодекса Российской Федерации).

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших правоотношений между истцами и ответчиком, с учетом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение приведенных требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Исходя из положений статей 67, 71, 195 – 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда о фактах, имеющих юридическое 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 статьей 2 названного кодекса.

Оценка доказательств и отражение ее результатов в судебном решении являются проявлением дискреционных полномочий суда, необходимых для осуществления правосудия, вытекающих из принципа самостоятельности судебной власти, что, однако, не предполагает возможности оценки судом доказательств произвольно и в противоречии с законом.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов судебных постановлений, судами первой и апелляционной инстанций при разрешении спора выполнены не были. Также ими не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учетом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на судебную защиту, закрепленное в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемленным.

В обоснование своих требований Баженов А.В. и Соболев П.В. ссылались на то, что они были допущены к работе в ООО «Контакт», приступили к исполнению трудовых обязанностей, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения, что подтверждается копией приказа директора ООО «Контакт» от 17 марта 2017 г. № 15, из которого следует, что Соболев П.В. назначен инженером производственных работ ООО «Контакт», ответственным за выполнение строительно-монтажных работ на объекте, расположенном по адресу: г. Уфа, биологические очистные сооружения (БОС) на территории филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим», материально ответственным лицом за все материальные ценности, принадлежащие

ООО «Контакт», находящиеся на строительной площадке и используемые при работах; Баженов А.В. назначен ответственным за обеспечение мер охраны труда и техники безопасности при производстве строительных работ на объекте, ответственным за соблюдение мер противопожарной безопасности и охраны окружающей среды при производстве строительных работ на объекте. Помимо данного приказа Баженовым А.В. и Соболевым П.В. представлены пропуска и удостоверения для прохода на закрытую территорию биологических очистных сооружений (БОС) филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим» для выполнения электромонтажных работ.

Возражая относительно заявленных Баженовым А.В. и Соболевым П.В. исковых требований к ООО «Контакт» об установлении факта трудовых отношений, ответчик ссылался на наличие между сторонами гражданско-правовых отношений по договору подряда, однако такой договор подряда ответчиком представлен не был.

Указанным обстоятельствам судебными инстанциями не было дано надлежащей оценки с учётом норм материального права, подлежащими применению при разрешении споров о признании гражданско-правового договора трудовым. В судебных постановлениях также не отражены мотивы, по которым одни доказательства были приняты ими в качестве средств обоснования своих выводов, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Вследствие неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцами и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчика – ООО «Контакт» злоупотребления правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации) вопреки намерению работников, являющихся экономически более слабой стороной в этих отношениях, заключить именно трудовой договор.

При этом, принимая решение об отказе в иске Баженову А.В. и Соболеву П.В., суд первой инстанции и согласившийся с ним суд апелляционной инстанции не учли императивные требования части 3 статьи 19^1 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает несостоятельным вывод судебных

инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что документально эти отношения не оформлялись (отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении истцов; о получении ими заработной платы, о заключении между сторонами трудовых договоров), поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Контракт» по надлежащему оформлению отношений с работниками Баженовым А.В. и Соболевым П.В. Кроме того, этот вывод судебных инстанций противоречит приведённым выше положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял её с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель, утверждение судебных инстанций об обратном неправомерно.

Суждение судов первой и апелляционной инстанций о том, что бремя доказывания наличия трудовых отношений между истцами и ООО «Контакт» лежит на истцах, которыми не представлено доказательств, свидетельствующих о наличии между ними и ответчиком трудовых отношений в спорный период, в том числе о допуске истцов к исполнению именно трудовых обязанностей, нельзя признать правомерным. Суд произвольно применил статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушил требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе, в том числе неправильно распределил между сторонами спора обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по настоящему делу.

Ввиду изложенного решение Ленинского районного суда г. Ярославля от 3 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2018 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителей кассационной жалобы, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть всё приведённое выше и разрешить исковые требования Баженова А.В. и Соболева П.В. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того, суду следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 18, 20, 21, 24 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:

решение Ленинского районного суда г. Ярославля от 3 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Ленинский районный суд г. Ярославля.

Председательствующий

Судьи

