ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ18-304

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 18 марта 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Фролкиной С.В. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 18 марта 2019 г. гражданское дело по иску Ничипорук Луизы Тахировны к обществу с ограниченной ответственностью «Азур Бьюти» о признании отношений трудовыми, взыскании пособия по беременности и родам, процентов за пользование чужими денежными средствами, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Ничипорук Луизы Тахировны на решение Басманного районного суда г. Москвы от 31 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 августа 2018 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения представителя Ничипорук Л.Т. по доверенности Демченко Е.В., поддержавшей доводы кассационной жалобы, объяснения представителя общества с ограниченной ответственностью «Азур Бьюти» Шарабаровой И.П., возражавшей против доводов кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ничипорук (до заключения брака – Аббясова) Луиза Тахировна 28 сентября 2017 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Азур Бьюти» (далее – ООО «Азур Бьюти», общество), в котором просила со ссылкой на положения Трудового кодекса Российской Федерации о признании отношений, возникших между сторонами в период с 16 мая 2016 г. по настоящее время, трудовыми, взыскании в ее пользу пособия по беременности и родам за период со 2 марта по 19 июля 2017 г., компенсации за неиспользованный отпуск в размере 9 556 руб., компенсации морального вреда в размере 150 000 руб., почтовых расходов, процентов за пользование чужими денежными средствами.

В обоснование заявленных требований истец указывала, что 16 мая 2016 г. она вышла на работу в салон красоты ООО «Азур Бьюти» на должность стилиста-парикмахера, при трудоустройстве основным ее условием было официальное оформление трудовых отношений. Генеральный директор Бакастова Надежда Викторовна заверила Ничипорук Л.Т., что после трехмесячного испытательного срока с ней будут оформлены трудовые отношения надлежащим образом, официальная заработная плата составит 20 000 руб.

После истечения испытательного срока – в августе 2016 г. – Ничипорук Л.Т. передала управляющему ООО «Азур Бьюти» Бабину Роману необходимые документы (трудовую книжку, страховой номер индивидуального лицевого счета, паспорт) для официального оформления трудовых отношений, в связи с чем считала, что она состоит с ответчиком в трудовых отношениях. При смене фамилии с Аббясовой на Ничипорук в связи со вступлением в брак работодатель потребовал от нее документы – свидетельство о браке и паспорт с новой фамилией.

За время работы в ООО «Азур Бьюти» истец получала заработную плату наличными денежными средствами, о чем расписывалась в бланках отчетности.

В сентябре 2016 г. Ничипорук Л.Т. стало известно о беременности и она уведомила об этом генерального директора ООО «Азур Бьюти» Бакастову Н.В. 2 марта 2017 г. Ничипорук Л.Т. был выдан больничный лист по беременности и родам сроком по 19 июля 2017 г., который был передан вместе с заявлением о выплате пособия по беременности и родам генеральному директору ООО «Азур Бьюти».

До 12 апреля 2017 г. истец была уверена, что работодатель оформил с ней трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, так как неоднократно интересовалась этим вопросом у работодателя, который заверял об оформлении в отношении ее всех документов. Однако после обращения 12 апреля 2017 г. в пенсионный орган Ничипорук Л.Т. узнала, что за все время ее работы в ООО «Азур Бьюти» работодатель не производил страховые отчисления за нее как за своего работника.

Заявление Ничипорук Л.Т. о выплате пособия по беременности и родам не было удовлетворено работодателем. За защитой своих прав Ничипорук Л.Т. обращалась в органы прокуратуры и трудовую инспекцию, которые указали на необходимость судебного подтверждения факта ее трудовой занятости в ООО «Азур Бьюти».

Поскольку ООО «Азур Бьюти» отказалось предоставить документы об официальном трудоустройстве Ничипорук Л.Т., не произвело причитающиеся ей выплаты, связанные с беременностью и родами, она обратилась в суд с названным выше иском.

В подтверждение своих требований Ничипорук Л.Т. просила суд опросить соответствующих свидетелей (сотрудников ООО «Азур Бьюти» и клиентов салона красоты), назвав их имена и место жительства, и приложила к исковому заявлению их письменные показания, а также другие документы.

Представитель ответчика в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Басманного районного суда г. Москвы от 31 января 2018 г. в удовлетворении исковых требований Ничипорук Л.Т. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 августа 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Ничипорук Л.Т. 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 6 ноября 2018 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 6 февраля 2019 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, 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 (статьи 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, далее – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела

судами первой и апелляционной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права.

Изучив материалы дела, суд кассационной инстанции отмечает, что обстоятельства дела, исходя из заявленных истцом требований, их обоснования и представленных доказательств, а также возражений на иск ответчика, судами первой и апелляционной инстанций не установлены и, соответственно, в судебных постановлениях не изложены.

Между тем из искового заявления Ничипорук Л.Т. и материалов дела усматривается, что ООО «Азур Бьюти» (салон красоты) зарегистрировано 13 июля 2015 г., адрес (местонахождение): г. Москва, Рубцовская набережная, д. 2, корп. 2, этаж 1, помещение IIIА. Основным видом деятельности общества является предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты, генеральный директор и учредитель общества Бакастова Н.В.

Ничипорук Л.Т. (до заключения брака – Аббясова Л.Т.) 28 сентября 2017 г. обратилась в суд с иском к ООО «Азур Бьюти» (далее также – салон красоты «Азур Бьюти») о признании отношений трудовыми и другими требованиями, указывая на то, что она с 16 мая 2016 г. по настоящее время работает в салоне красоты «Азур Бьюти» в должности стилиста-парикмахера с ведома генерального директора ООО «Азур Бьюти» Бакастовой Н.В., после истечения испытательного срока – в августе 2016 г. – Ничипорук Л.Т. передала управляющему ООО «Азур Бьюти» Бабину Роману необходимые документы (трудовую книжку, страховой номер индивидуального лицевого счета, паспорт) для заключения трудового договора, однако работодатель трудовые отношения в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации с ней не оформил.

6 октября 2016 г. Ничипорук Л.Т. взята на учет для наблюдения по беременности в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения г. Москвы «Городская клиническая больница им. Д.Д. Плетнева Департамента здравоохранения г. Москвы» (далее также – Городская клиническая больница им. Д.Д. Плетнева).

30 января 2017 г. Ничипорук Л.Т. Городской клинической больницей им. Д.Д. Плетнева выдан листок нетрудоспособности, в котором основным местом ее работы указан салон красоты «Азур Бьюти».

12 апреля 2017 г. Ничипорук Л.Т. получила от Государственного учреждения Главного управления Пенсионного фонда Российской Федерации № 7 по г. Москве и Московской области сведения о состоянии индивидуального лицевого счета застрахованного лица, из которых следовало, что работодатель ООО «Азур Бьюти» за все время работы ее в должности стилиста-парикмахера в салоне красоты «Азур Бьюти» не производило страховые отчисления за нее как за своего работника.

В связи с этим Ничипорук Л.Т. 14 апреля 2017 г. обратилась в прокуратуру Центрального административного округа г. Москвы и Государственную инспекцию труда по г. Москве с заявлениями о нарушении работодателем ООО «Азур Бьюти» ее трудовых прав, выразившемся в

неоформлении ее на работу надлежащим образом в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

20 апреля 2017 г. Ничипорук Л.Т. подала работодателю ООО «Азур Бьюти» заявление о выплате ей задолженности по пособию по беременности и родам за период со 2 марта по 19 июля 2017 г. Данное заявление работодателем удовлетворено не было.

Согласно выписке из истории родов родильного дома Городской клинической больницы им. Д.Д. Плетнева Ничипорук Л.Т. поступила в родильный дом [redacted] г. у нее родился сын – Ничипорук З[redacted].

При рассмотрении дела в судебных заседаниях 17 и 31 января 2018 г. суда первой инстанции по ходатайствам Ничипорук Л.Т. были опрошены свидетели М[redacted] и В[redacted], являющиеся клиентами салона красоты «Азур Бьюти».

Рассматривая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований Ничипорук Л.Т. о признании отношений трудовыми, взыскании пособия по беременности и родам, компенсации за неиспользованный отпуск, суд первой инстанции, ссылаясь на положения статей 15, 16, 66, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что трудовой договор между ООО «Азур Бьюти» и Ничипорук Л.Т. заключен не был, приказ о приеме Ничипорук Л.Т. на работу в ООО «Азур Бьюти» не издавался, трудовую книжку она ответчику не передавала, в отношении ее табель учета рабочего времени не велся, в связи с чем пришел к выводу о том, что между сторонами отсутствуют признаки трудовых отношений.

По мнению суда первой инстанции, Ничипорук Л.Т. не представлено доказательств допуска ее к работе с ведома или по поручению лица, наделенного работодателем полномочиями по найму работников, выполнения определенной соглашением с ответчиком трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и получения заработной платы. Показания допрошенных в ходе рассмотрения дела свидетелей – клиентов салона красоты «Азур Бьюти» М[redacted], В[redacted] – суд первой инстанции счел не содержащими в себе сведений о каких-либо юридических фактах, имеющих значение для правильного разрешения дела. Относительно представленных Ничипорук Л.Т. в обоснование своих доводов документов суд первой инстанции отметил, что они не подтверждают наличие между сторонами трудовых отношений и позволяют сделать вывод об ином характере правоотношений между сторонами.

Суд первой инстанции не нашел оснований, предусмотренных статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, и для удовлетворения исковых требований Ничипорук Л.Т. о компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. В судебных заседаниях суда апелляционной инстанции представитель ответчика ООО «Азур Бьюти» не присутствовал.

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 существенным нарушением норм процессуального права.

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 определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; 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).

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.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу части первой 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 третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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 неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в

соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию 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 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй 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 трех 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 трех 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 прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного 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 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). 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 заключенного 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 приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения 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 при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

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

Вместе с тем 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 – заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы – устранение неопределенности 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 путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить в письменной форме с ним трудовой договор может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее 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 заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

Следовательно, суд должен 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, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учета Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Согласно части первой статьи 12 ГПК РФ, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В развитие указанных принципов статья 56 ГПК РФ предусматривает, что 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.

Согласно пункту 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» судья обязан уже в стадии подготовки дела создать условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела. Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле, но с учетом характера правоотношений сторон и нормы материального права, регулирующей спорные правоотношения. Судья разъясняет, на ком лежит обязанность доказывания тех или иных обстоятельств, а также последствия непредставления доказательств. При этом судья должен выяснить, какими доказательствами стороны могут подтвердить свои утверждения, какие трудности имеются для представления доказательств, разъяснить, что по ходатайству сторон и других лиц, участвующих в деле, суд оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 ГПК РФ).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке 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 учетом 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 ГПК РФ). 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.

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 (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ).

Частью 3 статьи 198 ГПК РФ предусмотрено, что описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В силу части 4 статьи 198 ГПК РФ в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления 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 ГПК РФ). 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 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

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 обстоятельств, имеющих значение для данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон. В судебном постановлении, принятом по результатам рассмотрения дела, должны быть указаны требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Ничипорук Л.Т., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Ничипорук Л.Т. и генеральным директором ООО «Азур Бьюти» Бакастовой Н.В. или ее уполномоченным лицом о личном выполнении Ничипорук Л.Т. работы по должности стилиста-парикмахера в салоне красоты «Азур Бьюти» по адресу: г. Москва, Рубцовская набережная, д. 2, корп. 2, с трехмесячным испытательным

сроком; была ли допущена Ничипорук Л.Т. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «Азур Бьюти» Бакастовой Н.В. или ее уполномоченным лицом; выполняла ли Ничипорук Л.Т. работу стилиста-парикмахера в интересах, под контролем и управлением работодателя; продолжала ли Ничипорук Л.Т. работать у ответчика на должности стилиста-парикмахера после истечения трехмесячного испытательного срока; передавала ли Ничипорук Л.Т. генеральному директору ООО «Азур Бьюти» Бакастовой Н.В. или ее уполномоченному лицу трудовую книжку и иные документы для оформления трудовых отношений; подчинялась ли Ничипорук Л.Т. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ей заработная плата и в каком размере.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учетом заявленных исковых требований Ничипорук Л.Т. о признании отношений трудовыми и производных исковых требований, устных возражений ответчика на иск в судебном заседании суда первой инстанции 31 января 2017 г., а также подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судами первой и апелляционной инстанций определены и установлены не были, предметом исследования и оценки судебных инстанций в нарушение приведенных требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись. Судебные инстанции ограничились лишь указанием на то, что истец не представила доказательств, свидетельствующих о наличии между ней и ответчиком трудовых отношений, тем самым произвольно применив статью 56 ГПК РФ и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

В соответствии с частью 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Ничипорук Л.Т. в обоснование своих исковых требований о признании отношений, сложившихся с ответчиком, трудовыми ссылалась на то, что с 16 мая 2016 г. она работала в должности стилиста-парикмахера в салоне красоты «Азур Бьюти» по адресу: г. Москва, Рубцовская набережная, д. 2, корп. 2. Решение о приеме Ничипорук Л.Т. на работу, прохождении ею трехмесячного испытательного срока и заключении с ней трудового договора принимала генеральный директор ООО «Азур Бьюти» Бакастова Н.В., между сторонами были оговорены существенные условия трудового договора. Для официального оформления трудовых отношений Ничипорук Л.Т. предоставила необходимые документы (трудовую книжку, страховой номер индивидуального лицевого счета, паспорт) управляющему ООО «Азур

Бьюти» Бабину Роману. Ничипорук Л.Т. была допущена к работе в качестве стилиста-парикмахера и приступила к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменного трудового договора. Запись клиентов салона красоты «Азур Бьюти» к стилисту-парикмахеру Ничипорук Л.Т. осуществлялась через администратора салона красоты «Азур Бьюти», который вел запись в соответствии с установленным графиком работы. Ничипорук Л.Т. ежемесячно получала заработную плату от работодателя, о чем расписывалась в бланках отчетности, в отношении ее работодателем велся табель рабочего времени. Ничипорук Л.Т. неоднократно интересовалась документами об оформлении трудовых отношений, однако работодатель уверял, что все документы оформлены надлежащим образом.

Для подтверждения заявленных требований о том, что между Ничипорук Л.Т. и ответчиком имели место трудовые отношения, и обстоятельств, имеющих значение для дела, истец представила суду письменные свидетельские показания работников салона красоты «Азур Бьюти» – администратора салона красоты П топ-стилиста салона красоты Т подтвердивших работу Ничипорук Л.Т. в должности стилиста-парикмахера в салоне красоты «Азур Бьюти» с 16 мая 2016 г., а также письменные показания клиентов салона красоты «Азур Бьюти» В М Р Р Ш указавших, что они являются постоянными клиентами салона красоты и обслуживались на протяжении длительного времени у стилиста–парикмахера Ничипорук Л.Т., и приложивших к своим письменным показаниям выписки по счетам карт из банковских учреждений об оплате услуг салона красоты «Азур Бьюти». Кроме того, Ничипорук Л.Т. заявила суду письменные ходатайства о вызове и допросе в судебном заседании суда первой инстанции свидетелей М и В – клиентов салона красоты «Азур Бьюти», которые были допрошены судом первой инстанции (л.д. 106, 112).

Отказывая в удовлетворении исковых требований Ничипорук Л.Т., суд первой инстанции исходил из того, что представленные Ничипорук Л.Т. доказательства не подтверждают наличие трудовых отношений между сторонами. При этом суд первой инстанции в нарушение требований статьи 198 ГПК РФ не привел в своем решении обстоятельства дела, установленные им, доказательства, на которых основаны его выводы, не дал им оценку по правилам статьи 67 ГПК РФ, а также не указал доводы, по которым он отверг доказательства, представленные Ничипорук Л.Т.

Таким образом, вывод суда первой инстанции о том, что между сторонами отсутствуют признаки трудовых отношений и Ничипорук Т.Л. не представлено доказательств допуска ее к работе с ведома или по поручению работодателя и осуществления ею трудовой функции в салоне красоты «Азур Бьюти» в должности стилиста-парикмахера, является неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и требованиям процессуального закона. Этот вывод

сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела, в отсутствие представленных ответчиком ООО «Азур Бьюти» доказательств, опровергающих требования истца и обстоятельства, на которых эти требования основаны.

Утверждение суда первой инстанции о том, что показания допрошенных в ходе рассмотрения дела свидетелей М и В не содержат в себе сведений о юридических фактах, имеющих значение для разрешения спора, опровергается содержанием протоколов судебных заседаний суда первой инстанции от 17 и 31 января 2018 г. (л.д. 105,106, 111–113).

Довод суда первой инстанции об ином характере правоотношений между сторонами также не может быть признан правомерным ввиду отсутствия указания на то, какие именно это правоотношения, на основании чего они возникли и какими нормами права регулируются.

Суд апелляционной инстанции не устранил нарушения норм права, допущенные судом первой инстанции.

Между тем Ничипорук Л.Т., не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об отказе в удовлетворении ее исковых требований, в апелляционной жалобе ссылалась на то, что судом первой инстанции неверно были оценены представленные ею доказательства, бремя доказывания возложено исключительно на истца, установленные судом обстоятельства не доказаны в судебном заседании, неправильно применены нормы материального права, регулирующие спорные отношения.

Статьями 327 и 327^1 ГПК РФ определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции.

Как разъяснено 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», судам необходимо учитывать, что по смыслу статьи 327 ГПК РФ повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Судом апелляционной инстанции, несмотря на положения статей 327 и 327^1 ГПК РФ и разъяснения по их применению, содержащиеся 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», доводы апелляционной жалобы Ничипорук Л.Т. не были проверены. Тем самым повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции, по сути, нельзя признать состоявшимся.

Названные обстоятельства, по мнению Судебной коллегии, свидетельствуют о формальном подходе судебных инстанций к

рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, касающийся реализации права на труд, а также гарантий прав работающих женщин на получение пособий, связанных с беременностью и рождением ребенка, что в результате привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьей 2 ГПК РФ, и права Ничипорук Л.Т. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьей 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия приходит к выводу о том, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении дела по исковым требования Ничипорук Л.Т. о признании отношений трудовыми и производным исковым требованиям в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не приняли во внимание доводы истца и не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами отношений и по существу спор не разрешили. Следовательно, выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Ничипорук Л.Т. не могут быть признаны основанными на нормах права.

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 (трудовой договор между сторонами заключен не был, приказ о приеме Ничипорук Л.Т. на работу в ООО «Азур Бьюти» не издавался, трудовую книжку истец ответчику не передавала, в отношении Ничипорук Л.Т. ответчиком не велся табель учета рабочего времени), поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Азур Бьюти» по надлежащему оформлению отношений с работником Ничипорук Л.Т. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации). Помимо этого, такой вывод судебных инстанций противоречит приведенным выше положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник

приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.

Ввиду изложенного решение Басманного районного суда г. Москвы от 31 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 августа 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 заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 ГПК РФ 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 все приведенное выше и разрешить исковые требования Ничипорук Л.Т. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того, суду следует принять во внимание разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–23 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».

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

определила:

решение Басманного районного суда г. Москвы от 31 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 августа 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Басманный районный суд г. Москвы в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи