



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 45-КГ19-3

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

10 июня 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 10 июня 2019 г. гражданское дело по иску Костылевой Елены Александровны к обществу с ограниченной ответственностью «Терабайт Телеком» об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Костылевой Е.А. на решение Верхотурского районного суда Свердловской области от 18 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 июля 2018 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления

подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Костылева Е.А. 12 февраля 2018 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Терабайт Телеком» (далее также – ООО «Терабайт Телеком», организация, работодатель) об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Костылева Е.А. указала, что она работала в ООО «Терабайт Телеком» с 1 августа 2013 г. в качестве оператора технической поддержки с оплатой труда в размере 10 000 руб. в месяц.

Руководителем организации являлся Кашанин А.В., который с 29 июля 2017 г. отправил её в отпуск, пообещав выплатить отпускные, которые так и не были выплачены. Под различными предложениями («компания меняет структуру», «компания ждёт новых требований от руководства» и т.п.) после отпуска она к работе допущена не была.

25 января 2018 г. ей по телефону было сообщено, что она уволена и предложили забрать трудовую книжку. На её просьбу о представлении документов, касающихся её трудовой деятельности, ей по неизвестным причинам работодателем было отказано, в том числе не была возвращена трудовая книжка. Расчёт при увольнении с ней также не был произведён.

Костылева Е.А. считает своё увольнение из ООО «Терабайт Телеком» незаконным, поскольку каких-либо виновных действий по работе не совершала, об увольнении не была уведомлена в установленный срок, является матерью-одиночкой и в силу статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не могла быть уволена по инициативе работодателя.

Костылева Е.А. с учётом уточнённых исковых требований, ссылаясь на положения статей 16, 114, 127, 139, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, просила суд установить факт трудовых отношений с ООО «Терабайт Телеком» в период с 2013 года по 2017 год включительно с внесением работодателем соответствующей записи в трудовую книжку, восстановить её на работе в ООО «Терабайт Телеком» в должности оператора технической поддержки, взыскать с ООО «Терабайт Телеком» в её пользу заработную плату за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, в том числе невыплаченную заработную плату за период с 29 июля 2017 г. по 28 января 2018 г. в размере 70 000 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск за период с 2013 года по 2018 год, компенсацию морального вреда в сумме 100 000 руб.

Представитель ответчика ООО «Терабайт Телеком» в суде иск не признал, заявил о пропуске Костылевой Е.А. срока, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд с настоящими исковыми требованиями.

Решением Верхотурского районного суда Свердловской области от 18 апреля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Костылевой Е.А. к ООО «Терабайт Телеком» об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 июля 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной Костылевой Е.А. в Верховный Суд Российской Федерации, содержится просьба об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 25 февраля 2019 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 13 мая 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Костылева Е.А., от которой поступило письменное ходатайство о рассмотрении дела в её отсутствие, представитель ответчика ООО «Терабайт Телеком», который сведений о причинах неявки не представил. 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.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что Костылева Е.А., обращаясь в суд с иском к ООО «Терабайт Телеком» об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, указала, что с 1 августа 2013 г. работала в ООО «Терабайт Телеком» в должности оператора технической поддержки, между ней и ООО «Терабайт Телеком» была достигнута договорённость о периодической выплате вознаграждения в размере 10 000 руб. в месяц и она приступила к выполнению трудовых обязанностей, в связи с чем полагала, что между ней и ООО «Терабайт Телеком» сложились трудовые отношения, однако в нарушение требований закона трудовые отношения между сторонами надлежащим образом не оформлены, трудовой договор не подписывался.

ООО «Терабайт Телеком», согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц, зарегистрировано в качестве юридического лица с 4 апреля 2013 г., основной вид деятельности – деятельность в области электросвязи.

Руководителем ООО «Терабайт Телеком» в период возникновения спорных отношений по поводу работы Костылевой Е.А. в организации являлся Кашанин А.В. По договору купли-продажи доли в уставном капитале ООО «Терабайт Телеком» от 26 декабря 2017 г. участники ООО «Терабайт Телеком» Кашанин А.В. (доля в размере 78% уставного капитала) и Козлов А.В. (доля в размере 22% уставного капитала) продали свои доли в уставном капитале общества Сычугову А.Н.

На запрос суда директор ООО «Терабайт Телеком» Сычугов А.Н. 5 марта 2018 г. сообщил о том, что документы, касающиеся трудовой деятельности Костылевой Е.А., ему переданы не были.

В соответствии с предоставленной по запросу суда 6 марта 2018 г. Межрайонной инспекцией ФНС России № 26 по Свердловской области информацией, на основании сведений о среднесписочной численности работников ООО «Терабайт Телеком» на 1 января 2017 г. и на 1 января 2018 г. – среднегодовая численность работников составляла 4 человека, сведения 2-НДФЛ за 2016 год представлены в отношении 4 человек, расчёты сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом, и расчёты по страховым взносам за 2017 год также представлены в отношении 4 человек. Инспекция не располагает сведениями по форме 2-НДФЛ в отношении Костылевой Е.А. от налогового агента ООО «Терабайт Телеком», в период с 1 августа 2013 г. по 29 января 2018 г. руководитель ООО «Терабайт Телеком» не представлял в налоговые органы какие-либо сведения в отношении Костылевой Е.А.

Государственным учреждением – Управлением Пенсионного фонда Российской Федерации в Верхотурском Уезде Свердловской области 20 марта 2018 г. в ответ на запрос суда 5 марта 2018 г. сообщено, что ООО «Терабайт Телеком» за 2013 год представлена «нулевая отчётность»; за 2014 – 2015 годы предоставлена отчётность и перечислены страховые взносы за 1 застрахованное лицо – за Кашанина А.В.; за 2016 год предоставлена отчётность по стажу и перечислены страховые взносы за 4 застрахованных лиц – за Кашанина А.В., Борисова А.А., Семина П.В., Щенникову Т.О.; за 2017 г. представлена отчётность по стажу за 4 застрахованных лиц – Кашанина А.В., Борисова А.А., Семина П.В., Щенникову Т.О. В базах данных Костылева Е.А. получателем пенсии и других социальных выплат за период с 2013 года по настоящее время не значится (л.д. 106).

В выписке из индивидуального счёта Костылевой Е.А. данные о перечислении ООО «Терабайт Телеком» за неё страховых взносов отсутствуют.

По данным штатного расписания ООО «Терабайт Телеком», составленного на 1 год с 10 января 2018 г., количество штатных единиц в организации – 1 (директор).

В обоснование доводов о наличии трудовых отношений с ООО «Терабайт Телеком» Костылевой Е.А. суду представлены распечатки с электронной почты за период с 2015 года по 2018 год, согласно которым на её электронный адрес направлялись документы, сообщения, указания по вопросам, возникающим в деятельности ООО «Терабайт Телеком»; распечатки электронных сообщений, в том числе сообщение от Кашаниной А.Я. о том, почему Костылева Е.А. не забирает трудовую книжку, а также справка о состоянии вклада и распечатки электронных сообщений о движении денежных средств по банковской карте Костылевой Е.А., среди которых имеются сообщения о перечислении ей (без детализации отправителя) 5 октября 2016 г., 12 ноября 2016 г., 1 июня 2017 г., 16 августа 2017 г. денежных средств в размере 10 000 руб.

В справке отдела в г. Верхотурье государственного казённого учреждения службы занятости населения Свердловской области «Новолялиский центр занятости» от 16 марта 2018 г. указано, что Костылева Е.А. в период с 1 января 2013 г. по 16 марта 2018 г. на учёте в службе занятости населения в качестве ищущего работу, безработного не состояла, пособие по безработице не получала.

Согласно письменному обращению граждан – клиентов ООО «Терабайт Телеком», адресованному в суд, Костылева Е.А. на протяжении 4 лет являлась работником ООО «Терабайт Телеком», исполняла обязанности оператора технической поддержки, они тесно сотрудничали с Костылевой Е.А. по вопросам подключения к сети «Интернет», оформления договоров, приёма платежей, вызова техников на дом и т.п.

Судом также установлено, что Костылева Е.А. имеет двоих несовершеннолетних детей – Костылева М. [REDACTED]. Ю. [REDACTED], [REDACTED]

_____ года рождения, которому с 15 февраля 2017 г. установлена инвалидность по категории «ребёнок-инвалид», и Костылева Д. _____ Ю. _____, _____ года рождения. Брак между Костылевой Е.А. и отцом детей Костылевым Ю.С. прекращён 4 мая 2011 г.

Разрешая спор и отказывая Костылевой Е.А. в удовлетворении исковых требований к ООО «Терабайт Телеком» об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что кадровые решения ООО «Терабайт Телеком» в отношении Костылевой Е.А. не принимались, приказы о её приёме на работу, об увольнении с работы в организации не издавались, заработная плата Костылевой Е.А. не выплачивалась, правилам внутреннего трудового распорядка ООО «Терабайт Телеком» Костылева Е.А. не подчинялась, гарантии и компенсации, предусмотренные разделом VII Трудового кодекса Российской Федерации, Костылевой Е.А. не предоставлялись, в связи с чем пришёл к выводу об отсутствии трудовых отношений между Костылевой Е.А. и ООО «Терабайт Телеком».

По мнению суда первой инстанции, устная договорённость об оказании услуг за плату между Костылевой Е.А. и Кашаниным А.В. по своей правовой природе являлась договором возмездного оказания услуг. При этом доказательств существования договорных отношений между Костылевой Е.А. и ООО «Терабайт Телеком» не имеется.

Суд первой инстанции также сослался на то, что Костылевой Е.А. без уважительных причин пропущен срок, предусмотренный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, поскольку о нарушении своего права трудиться Костылева Е.А. узнала не позднее предполагаемой даты окончания отпуска – 26 августа 2017 г., а в суд с настоящим иском обратилась только 12 февраля 2018 г.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и 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 – 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 (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сторонами трудовых отношений является 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.

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 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 2 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.

Частью 1 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, 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).

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению 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 отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части 2 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.

Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений статей 15, 16, 56, части 2 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.

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, судебными инстанциями применены неправильно.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Костылевой Е.А., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Костылевой Е.А. и ООО «Терабайт Телеком» о личном выполнении ею работы по должности оператора технической поддержки; была ли Костылева Е.А. допущена до выполнения названной работы; выполняла ли Костылева Е.А. эту работу (трудовую функцию) в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период; подчинялась ли Костылева Е.А. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ей заработная плата; предоставлялись ли ей выходные и праздничные дни, отпуск, иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных Костылевой Е.А. исковых требований об установлении факта трудовых отношений и 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 требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Согласно части первой статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В развитие указанных принципов статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

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. Эти сведения могут быть получены в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств (часть 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Согласно части 3 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает относимость, допустимость,

достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (часть 4 статьи 67 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 применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 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.

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 дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Костылевой Е.А., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по её мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали, ограничились лишь указанием на то, что трудовые отношения между ООО «Терабайт Телеком» и Костылевой Е.А. не были оформлены надлежащим образом и кадровые решения в отношении неё работодателем не

принимались, тем самым произвольно применили статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Из материалов настоящего гражданского дела усматривается, что Костылева Е.А. в обоснование своих исковых требований об установлении факта трудовых отношений между ней и ответчиком указывала на то, что подтвердить факт её трудовых отношений с ООО «Терабайт Телеком» могут свидетели Костылев С.Н., Михайличенко Л.П., Злобина Е.Н., Смердова О.В.

Судом первой инстанции были допрошены в качестве свидетелей Злобина Е.Н. и Михайличенко Л.П., являвшиеся клиентами ООО «Терабайт Телеком» и подтвердившие факт работы Костылевой Е.А. в этой организации, а также свидетель Кашанин А.В., который не отрицал факты привлечения им Костылевой Е.А. к выполнению услуг в ООО «Терабайт Телеком» и оплаты этих услуг, свидетель Щенникова Т.О., в спорный период работавшая в ООО «Терабайт Телеком» и подтвердившая, что Костылева Е.А. замещала её во время отсутствия на работе.

Показания этих свидетелей как доказательства оценки судов с точки зрения относимости, достаточности в их взаимосвязи и совокупности с иными доказательствами по делу не получили.

Судебные инстанции не приняли в качестве доказательств показания свидетелей З [] Н. и М [] сославшись на их недостоверность. Однако из материалов дела видно, что свидетели З [] и М [] были в соответствии с требованиями части 2 статьи 70 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предупреждены об ответственности за дачу заведомо ложных показаний, при этом суд первой инстанции не указал в решении какие-либо установленные им факты их возможной недобросовестности при сообщении суду ставших известными им сведений, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела.

Судебные инстанции также не дали оценки письменному обращению граждан-клиентов ООО «Терабайт Телеком», представленному Костылевой Е.А. в подтверждение факта трудовых отношений между ней и ООО «Терабайт Телеком».

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций, изложив в решении доводы сторон спора и показания свидетелей, не дали им оценки, как того требуют положения статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства ими отвергнуты, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими, не оценили имеющиеся по делу доказательства в их совокупности.

С учётом изложенного вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между ООО «Терабайт Телеком» и Костылевой Е.А. в связи с отсутствием их документального оформления нельзя признать правомерным, поскольку этот 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 заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполняет её с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. Кроме того, такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Терабайт Телеком» по надлежащему оформлению отношений с работником.

Вследствие неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом 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 «Терабайт Телеком» – злоупотребления правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации) вопреки намерению работника, являющегося экономически более слабой стороной в этих отношениях, заключить именно трудовой договор.

Нельзя признать правомерным и вывод судебных инстанций о том, что устная договорённость об оказании услуг за плату между Костылевой Е.А. и Кашаниным А.В. по своей правовой природе являлась договором возмездного оказания услуг, а доказательств существования договорных отношений между Костылевой Е.А. и ООО «Терабайт Телеком» не имеется.

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 заключённым, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (пункт 1 статьи 779 Гражданского кодекса Российской Федерации).

К договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о подряде (статьи 702–729 Гражданского кодекса Российской Федерации) и положения о бытовом подряде (статьи 730–739 Гражданского кодекса Российской Федерации), если это не противоречит статьям 779–782 этого кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг (статья 783 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По смыслу данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определённого задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговорённому сроку за обусловленную в договоре плату.

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определённые трудовые функции, входящие в обязанности физического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

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) (абзацы третий и четвертый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Судебный порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределённость 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 приведённых 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, утверждённым 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).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьёй 19¹ 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 19¹ 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 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключён 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 четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Из приведённых положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что 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 вывод судебных инстанций о том, что между Костылевой Е.А. и Кашаниным А.В. был заключён договор возмездного оказания услуг, по существу основан лишь на показаниях самого Кашанина А.В., допрошенного по делу в качестве свидетеля, какими-либо иными доказательствами не подтверждён, сделан судебными инстанциями без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 Кодекса), без установления содержания этого договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями, без учёта того обстоятельства, что в период возникновения спорных отношений по поводу работы Костылевой Е.А. в ООО «Терабайт Телеком» Кашанин А.В. являлся участником и руководителем этой организации.

При рассмотрении настоящего гражданского дела судебными инстанциями допущены и иные существенные нарушения норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия считает неправомерным отказ судебных инстанций в удовлетворении исковых требований Костылевой Е.А. об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда по мотиву пропуска ею срока на обращение в суд, установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда узнал

или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых положений трудового законодательства следует, что по общему правилу работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. К таким спорам относятся в том числе споры о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе, в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При разрешении этих споров и определении дня, с которым связывается начало срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд с иском об установлении факта трудовых отношений, следует исходить не только из даты фактического допущения работника к работе, но и с учётом конкретных обстоятельств дела устанавливать момент, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав (например, работник обратился к работодателю за надлежащим оформлением трудовых отношений, в том числе об обязанности работодателя уплатить страховые взносы, предоставить отпуск, выплатить заработную плату, составить акт по форме Н-1 в связи с производственной травмой и т.п., а ему в этом было отказано).

Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации установлен и специальный срок для обращения работников в суд за разрешением споров об увольнении, который составляет один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, и специальный срок для споров о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, который составляет один год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Делая вывод о пропуске Костылевой Е.А. срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суды первой и апелляционной инстанций не выяснили, о пропуске какого именно срока с учётом исковых требований Костылевой Е.А. об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда было заявлено представителем ответчика, а равно не указали в судебных постановлениях,

какой именно срок из предусмотренных статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации полагают пропущенным.

Суждение судебных инстанций о том, что о нарушенном праве Костылевой Е.А. стало известно по истечении её предполагаемого отпуска, то есть не позднее 26 августа 2017 г., как основанное на предположениях о дате ухода Костылевой Е.А. в отпуск, о количестве дней этого отпуска, нельзя признать соответствующим требованиям закона. В деле отсутствуют данные о том, что трудовые отношения были прекращены с Костылевой Е.А. в день предполагаемого её выхода из отпуска, равно как и данные о том, что в этот день Костылевой Е.А. было отказано в оформлении спорных отношений как трудовых.

В нарушение положений статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебными инстанциями не дано оценки доводам Костылевой Е.А. о том, что вплоть до обращения в суд с настоящим иском она считала, что состоит в трудовых отношениях с ООО «Терабайт Телеком», поскольку какие-либо документы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, ей работодателем не предоставлялись, трудовая книжка ООО «Терабайт Телеком» ей не возвращена.

В связи с этим вывод судебных инстанций о пропуске Костылевой Е.А. срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, нельзя признать правомерным, поскольку по существу этот вывод сделан без учёта и надлежащей оценки всей совокупности фактических обстоятельств, относящихся исходя из положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации к началу течения срока обращения истца в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Ввиду изложенного решение Верхотурского районного суда Свердловской области от 18 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 июля 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, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить исковые требования Костылевой Е.А. к ООО «Терабайт Телеком» об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Кроме того, суду первой инстанции следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–21 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 Верхотурского районного суда Свердловской области от 18 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 июля 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Верхотурский районный суд Свердловской области.

Председательствующий

Судьи

