ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 11-КГ19-13

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 30 сентября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.
судей Жубрина М.А., Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 30 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Юнусова Ильдуса Ильясовича к обществу с ограниченной ответственностью «Часть2» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплат и компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Юнусова Ильдуса Ильясовича на заочное решение Советского районного суда г. Казани от 6 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 12 ноября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Юнусов И.И. 9 июля 2018 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Часть2» (далее также – ООО «Часть2») об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплат и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Юнусов И.И. ссылался на то, что 13 июля 2015 г. заключил трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью частная охранная организация «Беркут» (далее также – ООО ЧОО «Беркут»), впоследствии реорганизованном в ООО «Часть2».

Согласно трудовому договору Юнусов И.И. был принят на работу в ООО ЧОО «Беркут» на должность инспектора охраны с почасовой оплатой труда, исходя из оклада 6 500 руб., всего ежемесячный заработок составлял около 18 000 руб. Характер работы был постоянный.

С 1 сентября 2015 г. ООО «Часть2» прекратило выплачивать Юнусову И.И. заработную плату, в связи с чем в декабре 2015 г. Юнусов И.И. в порядке статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации уведомил директора ООО «Часть2» Чайка А.И. о приостановлении исполнения своих трудовых обязанностей до полной выплаты задержанной суммы заработной платы.

ООО «Часть2» произведена частичная выплата заработной платы Юнусову И.И. за ноябрь 2015 г. в размере 5 600 руб.

Юнусов И.И. полагал, что между ним и ООО «Часть2» фактически сложились трудовые отношения, однако ООО «Часть 2» образовавшуюся перед Юнусовым И.И. задолженность по заработной плате не погасило, окончательный расчёт не произвело, трудовой договор прекращён не был, каких-либо записей в трудовую книжку Юнусова И.И. работодателем не вносилось.

Со ссылкой на приведённые обстоятельства Юнусов И.И. просил установить факт трудовых отношений между ним и ООО «Часть2», возложить на ООО «Часть2» обязанность внести соответствующую запись в трудовую книжку, взыскать с ООО «Часть2» в свою пользу задолженность по заработной плате в размере 48 400 руб., компенсацию за время вынужденного прогула за период с 1 декабря 2015 г. по 1 июля 2018 г. в размере 558 000 руб., компенсацию за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск за период с 13 июля 2015 г. по 1 июля 2018 г. в сумме 72 000 руб., компенсацию за просрочку выплаты заработной платы и иных обязательных выплат за период с 1 декабря 2015 г. по 1 июля 2018 г. в размере 338 514, 10 руб., компенсацию морального вреда в размере 150 000 руб.

В связи с неявкой в судебное заседание ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, не сообщившего об уважительных причинах неявки и не просившего о рассмотрении дела в его отсутствие, дело было рассмотрено в суде первой инстанции в порядке заочного производства в соответствии со статьями 233-234 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Заочным решением Советского районного суда г. Казани от 6 сентября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Юнусова И.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 12 ноября 2018 г. заочное решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

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

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 22 марта 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 9 августа 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причине неявки не сообщили, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

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 (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Юнусов И.И., обратился в суд с иском к ООО «Часть2» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплат и компенсации морального вреда, о внесении записи в трудовую книжку, ссылаясь на то, что был допущен к работе на постоянной основе в ООО ЧОО «Беркут» в качестве инспектора охраны, при устройстве на работу 13 июля 2015 г. с ним был заключён трудовой договор, от имени работодателя указанный договор подписан Чайка А.И., являвшимся директором ООО ЧОО «Беркут», которое впоследствии реорганизовано в ООО «Часть2», в связи с чем полагал, что между ним и ООО «Часть2» сложились трудовые отношения.

При подаче искового заявления Юнусовым И.И. в подтверждение факта работы у ответчика предоставлена копия трудового договора, по условиям которого истец был принят на работу в ООО ЧОО «Беркут» на должность инспектора охраны с почасовой оплатой труда исходя из оклада 6 500 руб.

Пунктом 2.1 трудового договора предусмотрено, что местом исполнения трудовых обязанностей являлось помещение, расположенное по адресу: г. Казань, ул. М. Чуйкова, д. 2-а.

Кроме того, в подтверждение возникших трудовых отношений с ООО «Часть2» Юнусовым И.И. представлены суду копии табеля учёта рабочего времени за август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2015 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Юнусова И.И. об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплат и компенсации морального вреда, суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 15, 16, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу, что допустимых доказательств того, что истец с ведома и по поручению работодателя или его представителя фактически приступил к исполнению своих трудовых обязанностей в организации ответчика, а также свидетельствующих о подчинении обязательным для всех работников в организации ответчика правилам поведения, представлено не было, в ходе судебного разбирательства не нашёл подтверждения факт того, что между истцом и ответчиком возникли трудовые отношения.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что в соответствии со статьёй 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между Юнусовым И.И. и ООО «Часть2» возлагается на истца.

Суд первой инстанции также указал на то, что для подтверждения факта наличия трудовых отношений между сторонами необходимо предоставление оригинала документа – трудового договора, в этой связи представленная истцом ксерокопия трудового договора от 13 июля 2015 г.,

заключённого между ООО ЧОО «Беркут» и Юнусовым И.И., не может быть принята в качестве надлежащего доказательства по делу. Поскольку Юнусовым И.И. в суд были представлены ксерокопии табелей учёта рабочего времени за август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2015 года, суд первой инстанции пришел к выводу о невозможности признания их относимыми и допустимыми доказательствами, которые не могут быть подтверждением сложившихся между сторонами трудовых отношений.

В суде апелляционной инстанции по ходатайству представителя истца – Пшеничникова А.Е. в материалы дела представлена копия удостоверения частного охранника [redacted] № [redacted], выданного на имя Юнусова И.И. 12 декабря 2013 г., с отметкой уполномоченного органа Министерства внутренних дел по Республике Татарстан о работе в 2015 г. Юнусова И.И. в охранной организации – ООО ЧОО «Беркут».

Суд апелляционной инстанции по результатам рассмотрения апелляционной жалобы Юнусова И.И. на решение суда первой инстанции с выводами суда первой инстанции согласился.

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

В 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).

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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или

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

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

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключённого с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В пункте 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» разъяснено, что при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо иметь в виду, что, если такой работник 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.

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключённого в письменной форме трудового договора, 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).

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.

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 – заключённым 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 неопределённости правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путём признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок 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 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.

Приведённые 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 учёта Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

Согласно части первой статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, 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 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 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 учётом 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 учётом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.

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).

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 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 данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Юнусова И.И., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Юнусовым И.И. и директором ООО ЧОО «Беркут» (впоследствии реорганизованном в ООО «Часть2») о личном выполнении истцом работы в качестве инспектора охраны; был ли допущен Юнусов И.И. к выполнению этой работы директором ООО ЧОО «Беркут» или его уполномоченным лицом; подчинялся ли Юнусов И.И. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выполнял ли Юнусов И.И. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в период с 13 июля 2015 г. по 1 июля 2018 г.; выплачивалась ли ему заработная плата.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных 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 привёденных требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Юнусова И.И., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, подтверждающие данные доводы, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истец не представил достаточных и допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применив статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской

Федерации и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Между тем Юнусов И.И. в обоснование заявленных к ООО «Часть2» требований об установлении факта трудовых отношений между ним и ответчиком ссылался на то, что был допущен к работе на постоянной основе в ООО ЧОО «Беркут» в качестве инспектора охраны, при устройстве на работу 13 июля 2015 г. с ним был заключён трудовой договор, от имени работодателя указанный договор подписан Чайка А.И., являвшимся директором ООО ЧОО «Беркут», которое впоследствии реорганизовано в ООО «Часть2», а потому полагал, что между ним и ООО «Часть2» сложились трудовые отношения. В подтверждении возникших трудовых отношений Юнусовым И.И. были представлены копии трудового договора и табеля учёта рабочего времени за август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2015 г.

Этим обстоятельствам суд первой инстанции правовой оценки не дал, ввиду этого вывод суда первой инстанции о том, что Юнусовым И.И. не представлено доказательств допуска его к работе с ведома и по поручению ответчика, является неправомерным, как не соответствующий требованиям норм материального права и процессуального закона (статья 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Данный вывод сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела.

Суд апелляционной инстанции юридически значимые обстоятельства также не устанавливал, допущенные судом первой инстанции нарушения закона не устранил.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым обратить внимание на допущенный судебными инстанциями формальный подход к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешается спор, связанный, по сути, с реализацией права на труд.

Исходя из положений статей 67, 71, 195 - 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда о фактах, имеющих значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов обжалуемых судебных постановлений, судами при разрешении спора по иску Юнусова И.И. к ООО «Часть2» выполнены не были. Судами не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы.

Иное приводило бы к тому, что право на справедливую, компетентную полную и эффективную судебную защиту, закреплённое в статье 8 Всеобщей декларации прав человека, пункте 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пункте 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемленным.

Указывая на то, что Юнусовым И.И. не представлено допустимых доказательств, свидетельствовавших о выполнении им трудовой функции в интересах ответчика в качестве инспектора охраны, судебные инстанции не учли правило о допустимости доказательств, установленное статьёй 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

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

Между тем суды в судебных постановлениях не привели норму закона, в соответствии с которой выполнение истцом трудовой функции у ООО ЧОО «Беркут», которое впоследствии реорганизовано в ООО «Часть2», с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка может подтверждаться только определенными средствами доказывания, круг этих доказательств судебными инстанциями также определен не был.

Кроме того, судом апелляционной инстанции в нарушение требований статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не дана оценка представленному в суде апелляционной инстанции по ходатайству представителя истца – Пшеничникова А.Е. в материалы дела удостоверения частного охранника [redacted] № [redacted], выданного на имя Юнусова И.И. 12 декабря 2013 г., с отметкой уполномоченного органа Министерства внутренних дел по Республике Татарстан о работе в 2015 г. Юнусова И.И. в охранной организации – ООО ЧОО «Беркут».

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Юнусова И.И. об установлении факта трудовых отношений между ним и ООО «Часть2» и иных исковых требований 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 оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Юнусова И.И. не могут быть признаны основанными на законе.

Ввиду изложенного заочное решение Советского районного суда г. Казани от 6 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 12 ноября 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Суду следует также учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 18, 20, 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».

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

определила:

заочное решение Советского районного суда г. Казани от 6 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 12 ноября 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Советский районный суд г. Казани.

Председательствующий

Судьи