



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 34-КГ17-10

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

5 февраля 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 февраля 2018 г. гражданское дело по иску Грушко Валентина Дмитриевича к открытому акционерному обществу «Мурманское морское пароходство» об установлении факта трудовых отношений, о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Грушко Валентина Дмитриевича на решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 7 декабря 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 1 марта 2017 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Грушко В.Д. обратился 8 июля 2016 г. в суд с иском к открытому акционерному обществу «Мурманское морское пароходство» (далее – ОАО «Мурманское морское пароходство») о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Грушко В.Д. указал, что по направлению Центра занятости населения г. Мурманска с 21 февраля 2015 г. по 10 июня 2016 г. работал в ОАО «Мурманское морское пароходство». При трудоустройстве ответчиком ему было навязано оформление трудовых отношений договорами гражданско-правового характера (договоры возмездного оказания услуг). Предметом заключенных сторонами договоров являлось исполнение Грушко В.Д. обязанностей по осуществлению контрольно-пропускного режима и охраны объектов ОАО «Мурманское морское пароходство». Грушко В.Д. работу выполнял лично, в соответствии с графиком смен, при осуществлении обязанностей руководствовался должностными инструкциями, подчинялся установленному работодателем порядку, находился в непосредственном подчинении старшего поста, начальника Службы экономической безопасности, с которым согласовывал свои действия, выполнял его распоряжения и указания, работа осуществлялась длительное время, непрерывно, была однородна по содержанию. Выплата заработной платы производилась ответчиком два раза в месяц с предусмотренными законом удержаниями. Полагал, что заключенными договорами возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между ним и работодателем, поскольку имелись признаки трудового соглашения, целью заключения договоров являлся не результат оказания услуг, а ежедневная постоянная выполняемая им работа с подчинением режиму труда, под контролем работодателя, который обеспечивал условия труда, предоставлял необходимую документацию и технические средства.

Грушко В.Д. также указал на то, что в силу действующего законодательства работа, выполняемая им, входит в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и могла осуществляться им только на основе трудовых отношений, поскольку в силу Федерального закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» охранная деятельность по возмездному договору об оказании услуг может предоставляться исключительно организациями и индивидуальными предпринимателями, имеющими соответствующую лицензию.

Со ссылкой на приведенные обстоятельства Грушко В.Д. просил суд с учетом дополнения исковых требований установить факт трудовых отношений между ним и ОАО «Мурманское морское пароходство» в период с 21 февраля 2015 г. по 10 июня 2016 г., обязать ответчика произвести перерасчет заработной платы, выплатить недополученную заработную плату за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, переработку, за

время вынужденного прогула, проценты за невыплату (задержку) заработной платы, компенсацию за неиспользованный отпуск, взыскать с ответчика компенсацию за причиненный моральный вред в сумме 50 000 рублей, а также установить днем его увольнения день установления судом трудовых отношений между ним и ответчиком.

Решением Октябрьского районного суда г. Мурманска от 11 августа 2016 г. исковые требования Грушко В.Д. оставлены без удовлетворения в связи с пропуском им установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации трехмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 19 октября 2016 г. решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 11 августа 2016 г. отменено. Гражданское дело по иску Грушко В.Д. направлено в Октябрьский районный суд г. Мурманска для рассмотрения по существу.

Решением Октябрьского районного суда г. Мурманска от 7 декабря 2016 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 1 марта 2017 г., в удовлетворении исковых требований Грушко В.Д. отказано.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Грушко В.Д. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Октябрьского районного суда г. Мурманска от 7 декабря 2016 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 1 марта 2017 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 9 ноября 2017 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. от 26 декабря 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Грушко В.Д., надлежащим образом извещенный о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил. В судебное заседание суда кассационной инстанции не были допущены в качестве представителей ОАО «Мурманское морское пароходство» Щёкотов Д.В. и Таныгина Е.С., так как ими не представлены надлежаще оформленные доверенности на представление интересов ОАО «Мурманское морское пароходство». Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие

Грушко В.Д. и представителей ОАО «Мурманское морское пароходство» Щёктова Д.В. и Таныгиной Е.С., не подтвердивших в нарушение требований части 2 статьи 53 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) полномочия на участие в судебном заседании суда кассационной инстанции в качестве представителей ответчика ОАО «Мурманское морское пароходство».

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на нее ОАО «Мурманское морское пароходство», 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 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, и они выразились в следующем.

Судом установлено, что Грушко В.Д. был направлен государственным областным бюджетным учреждением Центром занятости населения г. Мурманска на работу в ОАО «Мурманское морское пароходство» (далее – Центр занятости населения г. Мурманска), в документе Центра занятости населения г. Мурманска датой трудоустройства Грушко В.Д. на должность вахтера в ОАО «Мурманское морское пароходство» указано 25 февраля 2015 г.

Между Грушко В.Д. и ОАО «Мурманское морское пароходство» 20 февраля 2015 г. заключен договор возмездного оказания услуг № 262, срок действия которого в дальнейшем неоднократно продлевался дополнительными соглашениями от 18 марта, 3 апреля, 1 июня и 21 августа до 25 октября 2015 г.

22 октября 2015 г. между сторонами заключен договор возмездного оказания услуг № 1317, срок действия которого определен с 26 октября 2015 г. по 25 января 2016 г., и впоследствии продлен на основании заключенного дополнительного соглашения от 20 января 2016 г. до 25 марта 2016 г.

16 марта 2016 г. сторонами заключен договор возмездного оказания услуг № 291 на срок с 26 марта по 25 июня 2016 г.

Из пункта 1 договоров возмездного оказания услуг № 262, 1317, 291 следует, что Грушко В.Д. принял на себя обязательства на предусмотренных договором условиях оказать услуги по осуществлению контрольно-пропускного режима на территории объектов ОАО «Мурманское морское

пароходство», в том числе с помощью технических средств, а ОАО «Мурманское морское пароходство» взяло на себя обязательства по оплате этих услуг.

Пунктом 2 названных договоров установлены обязательства исполнителя, в соответствии с которым исполнитель обязуется: оказать услуги лично, в точном соответствии с указаниями заказчика; согласовывать свои действия и деятельность с заказчиком; осуществлять контроль пропуска транспорта и сотрудников ОАО «Мурманское морское пароходство», сторонних организаций, ввоза и вывоза материальных ценностей на территорию объекта; регулярно обходить здание, проверять сохранность имущества, целостность замков и других запорных устройств; вести журналы пропуска на объект; контролировать работу приборов пожарной сигнализации, телефонной связи; своевременно сообщать представителю заказчика – начальнику Службы экономической безопасности ОАО «Мурманское морское пароходство» Кодратьеву А.В. или уполномоченному им лицу и в правоохранительные органы о случаях правонарушений, в единую дежурно-диспетчерскую службу при возникновении других чрезвычайных ситуаций; соблюдать чистоту и порядок на посту охраны; не покидать пост охраны до согласования с представителем заказчика; исполнить свои обязательства по договору с даты, указанной в соответствующем договоре.

Согласно пункту 3 договоров возмездного оказания услуг ОАО «Мурманское морское пароходство» обязалось передать Грушко В.Д. необходимые для осуществления его деятельности сведения, документы и технические средства.

В пункте 4 договоров сторонами согласован размер выплачиваемого вознаграждения за оказанные услуги (оплата услуг) и порядок его выплаты.

Дополнительными соглашениями от 19 марта и 1 июня 2015 г. в пункты 4.1, 4.2 договоров возмездного оказания услуг от 20 февраля 2015 г. № 262, от 22 октября 2015 г. № 1317 внесены изменения порядка и способа выплаты вознаграждения за оказанные услуги.

Выполнение Грушко В.Д. работ (услуг) по договорам возмездного оказания услуг подтверждено представленными в дело копиями актов выполненных работ (31 копия), содержащих сведения о том, что услуги по осуществлению контрольно-пропускного режима в здании по ул. Коминтерна, 15, в соответствующий период оказаны им в полном объеме и с надлежащим качеством, указана сумма вознаграждения, а также отсутствие претензий сторон к выполненным работам.

Письмом ОАО «Мурманское морское пароходство» от 8 июня 2016 г. Грушко В.Д. уведомлен о том, что ОАО «Мурманское морское пароходство» в соответствии с пунктом 6.2 договора возмездного оказания услуг № 291 от 16 марта 2016 г. в одностороннем порядке отказывается от указанного договора, договор возмездного оказания услуг № 291 от 16 марта 2016 г. будет считаться расторгнутым с 10 июня 2016 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска Грушко В.Д. об установлении факта трудовых отношений между ним и ОАО «Мурманское морское пароходство» в период с 21 февраля 2015 г. по 10 июня 2016 г. и по иным требованиям, суд первой инстанции исходил из того, что с правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «Мурманское морское пароходство» Грушко В.Д. ознакомлен не был, им не подчинялся, осуществлял деятельность в иное время (с 20.00 до 8.00), чем установлено пунктом 3.4 Правил внутреннего распорядка ОАО «Мурманское морское пароходство» (с 9.00 до 18.00), табель рабочего времени в отношении Грушко В.Д. не велся, трудовой договор с ним не заключался, с соответствующим заявлением о заключении трудового договора к работодателю он не обращался, приказы о приеме на работу Грушко В.Д. и его увольнении не издавались, записи в трудовую книжку не вносились, трудовую книжку и другие документы, требуемые в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу, он работодателю не предъявлял, оказывал возмездные услуги по осуществлению контрольно-пропускного режима и охраны объектов ОАО «Мурманское морское пароходство» по гражданско-правовому договору.

По мнению суда первой инстанции, допуск Грушко В.Д. к работе не может однозначно считаться выполнением трудовой деятельности при отсутствии заключенного трудового договора, факт проведения с ним инструктажа также не свидетельствует о том, что лицо было допущено к выполнению именно трудовой функции, а не к возмездному оказанию услуг по договору.

В связи с этим суд первой инстанции со ссылкой на отсутствие доказательств возникновения между сторонами трудовых отношений с учетом положений пункта 1 статьи 779 Гражданского кодекса Российской Федерации (определяющей, что по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги) пришел к выводу о том, что между Грушко В.Д. и ОАО «Мурманское морское пароходство» имели место гражданско-правовые отношения по договорам возмездного оказания услуг.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав на то, что, зная о порядке заключения трудового договора, истец с заявлением о принятии на работу к ответчику не обращался, трудовую книжку и справку о процентных надбавках за работу в районах Крайнего Севера не предоставлял, при предъявлении иска и в ходе рассмотрения дела судом истец так и не уточнил, по какой конкретно должности он исполнял трудовую функцию (сторож, вахтер, охранник). Эти обстоятельства свидетельствуют о возмездном оказании Грушко В.Д. услуг гражданско-правового характера ответчику по договорам на возмездной основе по осуществлению контрольно-пропускного режима на объекте ответчика;

работы по определенной трудовой функции (профессии, специальности) ответчиком истцу не поручалась; материалами дела подтверждено, что в штатном расписании ОАО «Мурманское морское пароходство» не предусмотрены должности сторожа, вахтера и охранника.

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

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

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности,

указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 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 (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвертой 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 (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключенного между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределенность в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведенных в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, – наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в

письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми – при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

В силу части 3 статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учета правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2.

Вывод судов первой и апелляционной инстанций о наличии между ОАО «Мурманское морское пароходство» и Грушко В.Д. гражданско-правовых отношений по договору возмездного оказания услуг сделан без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 Кодекса), без установления содержания этого договора и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

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

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

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную 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 определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному 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 определенные 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 определенной 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 несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит

обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В соответствии с частью 1 статьи 196 ГПК РФ при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

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

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

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

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

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

В обоснование своих требований Грушко В.Д. ссылался на то, что для трудоустройства на вакантную должность вахтера (охранника) он направлен в ОАО «Мурманское морское пароходство» Центром занятости населения г. Мурманска, с учета в Центре занятости населения г. Мурманска он был снят в связи с трудоустройством на эту должность, при этом возмездный

договор на оказание услуг по указанной должности заключен с ним по инициативе работодателя. В подтверждение своих доводов истец представил суду соответствующий документ Центра занятости населения г. Мурманска, в котором содержатся сведения о том, что Грушко В.Д. направлен в ОАО «Мурманское морское пароходство» на работу на должность вахтера, в документе перечислены вид поручаемой работы, конкретная должность, режим работы и информация о факте трудоустройства в ОАО «Мурманское морское пароходство».

Грушко В.Д. также указывал на то, что договор возмездного оказания услуг ответчик заключал с ним на выполнение работы не разового характера, а постоянного, между сторонами сложились непрерывные и длительные отношения (договор возмездного оказания услуг неоднократно продлевался и перезаключался ответчиком с Грушко В.Д. сразу после окончания срока действия предыдущего договора). При выполнении работы Грушко В.Д. руководствовался инструкциями ОАО «Мурманское морское пароходство» «по действиям дежурного в случае происшествия, возникновения нештатной ситуации», «по осуществлению контрольно-пропускного режима» (пункт 2.8 договоров возмездного оказания услуг от 22 октября 2015 г. и от 16 марта 2016 г.) и подчинялся представителю работодателя – начальнику Службы экономической безопасности ОАО «Мурманское морское пароходство», с возложением обязанности не покидать пост охраны до согласования с этим должностным лицом (пункты 2.7, 2.10 названных договоров), вести журналы приема и сдачи смен (п. 2.5 договора от 20 февраля 2015 г.), следовательно, имеются такие существенные условия трудового договора, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и режиму рабочего времени. Выполняемая Грушко В.Д. работа предполагала тарифно-квалификационные характеристики работы по конкретной должности и профессии, оплата труда была гарантирована в определенной сумме и выплачивалась Грушко В.Д. ежемесячно, вне зависимости от объема выполненной им работы.

Однако судебные инстанции, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым одни доказательства приняты ими в качестве средств обоснования своих выводов, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Вследствие неправильного применения норм материального и 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, несмотря на заключенные договоры возмездного оказания услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчика – ОАО «Мурманское морское пароходство» – злоупотребления при заключении с Грушко В.Д. договоров возмездного

оказания услуг вопреки намерению работника, являющегося экономически более слабой стороной в этих отношениях, направленного Центром занятости г. Мурманска к ответчику, заключить трудовой договор.

При этом, принимая решение об отказе в иске Грушко В.Д., суд первой инстанции и согласившийся с ним суд апелляционной инстанции не учли императивные требования части 3 статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Грушко В.Д. об установлении факта трудовых отношений между ним и ОАО «Мурманское морское пароходство» и иных исковых требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства и не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает несостоятельным утверждение судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что ответчик – ОАО «Мурманское морское пароходство» – не вел в отношении Грушко В.Д. табель рабочего времени, не заключал с ним трудовой договор, не издавал приказы о приеме его на работу и о его увольнении, не вносил соответствующие записи в трудовую книжку истца, поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны ОАО «Мурманское морское пароходство» по надлежащему оформлению отношений с работником Грушко В.Д.

Довод суда апелляционной инстанции в обоснование вывода об отказе в установлении факта трудовых отношений между истцом и ответчиком о том, что в штатном расписании ОАО «Мурманское морское пароходство» не имеется должностей сторожа, вахтера и охранника, является неправомерным, так как отсутствие данных должностей в штате организации не исключает возможность установления факта трудовых отношений между сторонами.

Ввиду изложенного решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 7 декабря 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 1 марта 2017 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 жалобой, 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 искивые требования Грушко В.Д. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

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

определила:

решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 7 декабря 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 1 марта 2017 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Октябрьский районный суд г. Мурманска.

Председательствующий

Судьи

