

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 127-KΓ18-17

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Москва

20 августа 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М., судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 августа 2018 г. гражданское дело по иску Торбина Евгения Юрьевича к обществу с ограниченной ответственностью «МДК Юг» о признании факта трудовых отношений, взыскании компенсации при увольнении, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Торбина Евгения Юрьевича на решение Центрального районного суда г. Симферополя Республики Крым от 2 мая 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 8 августа 2017 г., которыми исковые требования оставлены без удовлетворения.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Торбин Е.Ю. 13 сентября 2016 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «МДК Юг» (далее также – ООО «МДК Юг»,

общество), просил со ссылкой на статью 16 Трудового кодекса Российской Федерации об установлении факта трудовых отношений между ООО «МДК Юг» и Торбиным Е.Ю. с 23 июля 2015 г. по 20 июня 2016 г.; о возложении на ООО «МДК Юг» обязанности заключить с Торбиным Е.Ю. трудовой договор для работы в должности торгового представителя с окладом 20 000 руб.; внести в трудовую книжку запись о приёме на работу с 23 июля 2015 г. и запись об увольнении с данной должности; взыскать с ООО «МДК Юг» компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 23 324 руб. 94 коп., недоплаченную заработную плату за май 2016 г. в размере 12 907 руб., за июнь 2016 г. в размере 4 727 руб., недополученное выходное пособие в размере 20 000 руб., недополученную компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 23 634 руб., материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения возможности трудиться, в результате задержки работодателем выдачи трудовой книжки в соответствии с требованиями статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 20 000 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., проценты за каждый день задержки выплаты окончательного расчёта, а также понесённые истцом судебные расходы в размере 2 000 руб.

В обоснование заявленных требований Торбин Е.Ю. указал, что с 23 июля 2015 г. был допущен к работе в качестве торгового представителя в ООО «МДК Юг» по маршрутам (районам) г. Ялты, приступил к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя, в связи с чем полагал, что между ним и работодателем фактически сложились трудовые отношения.

Торбин Е.Ю. неоднократно обращался к работодателю для надлежащего оформления трудовых отношений, предоставил работодателю трудовую книжку.

20 июня 2016 г. Торбину Е.Ю. сообщили по телефону об увольнении, однако истец инициативу на увольнение не проявлял, заявление об увольнении по собственному желанию не писал, к дисциплинарной ответственности не привлекался.

При прекращении трудовых отношений ответчик не предоставил Торбину Е.Ю. справку о заработной плате, трудовую книжку, а также компенсацию за неиспользованный отпуск и работу в праздничные дни.

За исполнение трудовых обязанностей Торбину Е.Ю. выплачивалась ежемесячно заработная плата в размере 20 000 руб. через водителей ООО «МДК Юг», доставлявших товары в г. Ялту. За май и июнь 2016 г. заработную плату истцу необоснованно уменьшили без соответствующего уведомления.

Представитель ООО «МДК Юг» в суде первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Центрального районного суда г. Симферополя Республики Крым от 2 мая 2017 г. исковые требования Торбина Е.Ю. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 8 августа 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Торбина Е.Ю. 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. 13 апреля 2018 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 20 июля 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ООО «МДК Юг», сведений о причинах неявки не представил. От Торбина Е.Ю. поступило письменное заявление с просьбой о рассмотрении дела в его отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 ГПК РФ, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

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 $387\ \Gamma\Pi K\ P\Phi$).

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 Торбин Е.Ю. обратился в суд с иском к ООО «МДК Юг» об установлении факта трудовых отношений с 23 июля 2015 г. по 20 июня 2016 г., ссылаясь на то, что был допущен к работе в качестве торгового представителя по маршрутам (районам) г. Ялты, приступил к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменного трудового договора, работодателем был выдан планшет, на котором установлена программа для работы с клиентами ООО «МДК Юг», заработную плату в размере

20 000 руб. получал через водителей ООО «МДК Юг», доставлявших товары в г. Ялту, приказ о приёме Торбина Е.Ю. на работу ответчиком не издавался.

В материалы дела Торбиным Е.Ю. представлены маршрутные листы, копия служебной переписки с персонального компьютера Торбина Е.Ю. с ООО «МДК Юг», копии накладных, бланки договоров на поставку продукции с указанием реквизитов поставщика ООО «МДК Юг», бланки заявлений, адресованных директору ООО «МДК Юг», копии договоров на поставку продукции, заявления, адресованные директору ООО «МДК Юг» от покупателей, прайс-листы продукции ООО «МДК Юг».

В приложении к исковому заявлению Торбин Е.Ю. в подтверждение факта своей работы в ООО «МДК Юг» назвал в качестве свидетелей 15 работников ООО «МДК Юг» с указанием их должностей и номеров телефонов.

В судебном заседании 2 мая 2017 г. судом первой инстанции были заслушаны показания свидетеля Г , судом апелляционной инстанции в судебном заседании 8 августа 2017 г. – показания свидетеля Г , показавших, что Торбин Е.Ю. работал в ООО «МДК Юг» торговым представителем без официального оформления.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Торбина Е.Ю. к ООО «МДК Юг» об установлении факта трудовых отнощений, возложении обязанности заключить трудовой договор, внести в трудовую книжку запись о приёме на работу и запись об увольнении, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, заработной платы, недополученного выходного пособия, недополученной неиспользованный материального компенсации отпуск, за причинённого в результате незаконного лишения возможности трудиться, в результате задержки работодателем выдачи трудовой книжки, компенсации процентов каждый вреда, за день задержки расчёта, судебных расходов, первой окончательного суд инстанции, положениями статей 15, 16, 21, 67, 129, 136 Трудового руководствуясь кодекса Российской Федерации, исходил из того, что в соответствии со статьёй 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации наличие факта трудовых отношений между обязанность доказывать Торбиным Е.Ю. и ООО «МДК Юг», возложена на истца.

Принимая во внимание, что Торбиным Е.Ю. не представлено доказательств, подтверждающих факт обращения ответчику К надлежащего оформления трудовых отношений и выполнения в указанный истцом период времени трудовых обязанностей в ООО «МДК Юг», исходя из объяснений Торбина Е.Ю. в судебном заседании о том, что он в г. Симферополе по месту нахождения ООО «МДК Юг» по вопросу оформления трудовых отношений с ответчиком никогда не был, не расписывался в ведомостях на получение заработной платы, суд первой инстанции пришёл к выводу о недоказанности истцом в судебном заседании факта трудовых отношений с ООО «МДК Юг», в связи с чем отказал в удовлетворении исковых требований Торбина Е.Ю. По мнению суда представленные Торбиным Е.Ю. копии накладных, договоры поставки, а также распечатки с электронного ящика, не могут являться доказательствами того, что Торбин Е.Ю. работал в ООО «МДК Юг», поскольку не являются надлежаще заверенными.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. При этом судебная коллегия указала, что представленные истцом доказательства не содержат каких-либо сведений о работе Торбина Е.Ю. в ООО «МДК Юг» в период с 23 июля 2015 г. по 20 июня 2016 г. в должности торгового представителя с установленным размером оплаты труда в 20 000 руб.

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 **(B** частности, работа выполняется работником 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; инструментов, работа предполагает предоставление 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 профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий предусмотренных трудовым законодательством 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 работников 3 положения таких (пункт определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-O-O).

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 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй 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 фактическом допущении работника представителя. При 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 67¹ 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, трудовой договор считается заключённым и работодатель 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 правовыми нормативными актами, учредительными 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.

Из приведённых нормативных положений трудового выше законодательства следует, К характерным признакам трудового что 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 неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов экономически более слабой стороны 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 тэжом быть расценено злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора 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, возникновения, формы реализации прав работника основания 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.

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

В развитие указанных принципов статья 56 ГПК РФ предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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 ГПК РФ).

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 иных обстоятельств, доказывания тех или 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 ΓΠΚ ΡΦ).

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 ГПК РФ). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, обстоятельства, какие 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 ГПК РФ).

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

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 материального соответствии нормами права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом удовлетворяющими доказательствами, требованиям относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Из изложенных норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Торбина Е.Ю. и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Торбиным Е.Ю. и генеральным директором ООО «МДК Юг» или его

уполномоченным лицом о личном выполнении Торбиным Е.Ю. работы по должности торгового представителя ООО «МДК Юг»; был ли допущен Торбин Е.Ю. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «МДК Юг» или его уполномоченным лицом; подчинялся ли Торбин Е.Ю. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выполнял ли Торбин Е.Ю. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в период с 23 июля 2015 г. по 20 июня 2016 г.; выплачивалась ли ему заработная плата.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных исковых требований Торбиным Е.Ю. 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 приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Торбина Е.Ю., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истец не представил доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применив статью 56 ГПК РФ и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Торбин Е.Ю. обоснование требований В своих исковых установлении факта трудовых отношений между ним и ответчиком ссылался на то, что с 23 июля 2015 г. по 20 июня 2016 г. он работал ООО «МДК Юг» в должности торгового представителя. Торбин Е.Ю. был допущен к работе в качестве торгового представителя ООО «МДК Юг» по маршрутам (районам) г. Ялты, приступил к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменного трудового договора, работодателем был выдан планшет, на котором установлена программа для работы с клиентами ООО «МДК Юг», заработную плату в размере 20 000 руб. получал через водителей ООО «МДК Юг», доставлявших товары в г. Ялту, в связи с чем полагал, что между ним и работодателем фактически сложились трудовые отношения.

Для подтверждения заявленных требований о том, что между Торбиным Е.Ю. и ответчиком имели место трудовые отношения, и обстоятельств, имеющих значение для дела, истец в приложении к исковому заявлению указал на 15 работников ООО «МДК Юг», которые могут подтвердить его работу в ООО «МДК Юг» (т.1 л.д. 14). В судебном заседании суда первой инстанции 2 мая 2017 г. Торбин Е.Ю. просил отложить судебное заседание для предоставления ряда доказательств,

которые косвенно смогут подтвердить факт его работы в ООО «МДК Юг», а именно пояснения свидетелей (т. 2 л.д. 79). Суд первой инстанции отказал истцу в удовлетворении этого ходатайства, сославшись на его необоснованность. При этом мотивов, по которым суд пришел к такому выводу, им не приведено. Также суд первой инстанции не пояснил, по какой причине факт наличия трудовых отношений не мог быть подтвержден данными средствами доказывания.

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

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 ГПК РФ 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 ГПК РФ). 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 Торбина Е.Ю. к ООО «МДК Юг» 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, закрепленное 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.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Торбина Е.Ю. об установлении факта трудовых отношений между ним и ООО «МДК Юг» 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 Торбина Е.Ю. не могут быть признаны основанными на законе.

коллегия по гражданским лелам Верховного Суда несостоятельным Российской Федерации признает вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что документально эти отношения не оформлялись (отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении истца, об издании приказа о принятии Торбина Е.Ю. на работу, о заключении между сторонами трудового договора), поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «МДК Юг» по надлежащему оформлению отношений с работником Торбиным Е.Ю. Кроме того, этот вывод судебных инстанций противоречит приведённым выше положениям Трудового кодекса Федерации, наличие ПО смыслу которых правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял её с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим трудовых доказательства отсутствия отношений должен представить работодатель.

Центрального районного Ввиду изложенного решение суда г. Симферополя Республики Крым от 2 мая 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 8 августа 2017 г. нельзя признать законными. Они существенными нарушениями норм материального процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть все приведенное выше и разрешить исковые требования Торбина Е.Ю. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того суду следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 18, 20, 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

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

определила:

решение Центрального районного суда г. Симферополя Республики Крым от 2 мая 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 8 августа 2017 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Центральный районный суд г. Симферополя Республики Крым.

