



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 56-КГ18-29

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

22 октября 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 22 октября 2018 г. гражданское дело по иску Тройнич Яны Викторовны к обществу с ограниченной ответственностью «ЮКОМ-С» об установлении факта наличия трудовых отношений, о признании отстранения от работы незаконным, взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов

по кассационной жалобе Тройнич Яны Викторовны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 ноября 2017 г., которым решение суда первой инстанции отменено частично, в отменённой части принято новое решение об отказе Тройнич Я.В. в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения представителя ООО «ЮКОМ-С» по доверенности Чихунова М.Н., возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Тройнич Я.В. 17 февраля 2017 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «ЮКОМ-С» (далее – ООО «ЮКОМ-С») о признании увольнения незаконным, возложении на ООО «ЮКОМ-С» обязанности издать приказ об увольнении Тройнич Я.В. в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника) с указанием даты вынесения судом решения, о внесении в трудовую книжку Тройнич Я.В. записи о её увольнении по названному основанию с указанием даты вынесения судом решения, взыскании с ООО «ЮКОМ-С» задолженности по выплате заработной платы в размере 267 850 руб., компенсации за задержку выплаты заработной платы в размере 21 256 руб., взыскании компенсации за неиспользованный отпуск в размере 86 940 руб., взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 1 февраля 2017 г. до даты вынесения судом решения, возложении на ООО «ЮКОМ-С» обязанности перечислить в Пенсионный фонд Российской Федерации страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в отношении Тройнич Я.В. за период с 2003 по 2011 годы, с 2014 по 2017 годы, взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 руб., возмещении расходов на оплату юридических услуг в размере 6 000 руб.

В обоснование иска Тройнич Я.В. указала на то, что 13 октября 2005 г. она была принята на работу в ООО «ЮКОМ-С» на должность администратора. Условия её работы, размер заработной платы были отражены в трудовом договоре от 30 декабря 2013 г., заключённом на неопределенный срок. Трудовые обязанности Тройнич Я.В. исполняла надлежащим образом, взысканий не имела. Однако 31 января 2017 г. ООО «ЮКОМ-С» сообщило о её увольнении с 1 февраля 2017 г. С указанной даты ООО «ЮКОМ-С» перестало допускать Тройнич Я.В. к исполнению трудовых обязанностей.

Тройнич Я.В. считает, что установленных трудовым законодательством оснований для её увольнения у ООО «ЮКОМ-С» не имелось, увольнение произведено в нарушение установленного порядка без оформления прекращения трудовых отношений.

Кроме этого Тройнич Я.В. указала на то, что с января по октябрь 2016 года ООО «ЮКОМ-С» ежемесячно недоплачивало ей заработную плату, а с октября 2016 г. по январь 2017 г. перестало её выплачивать. Исходя из заработной платы в размере 35 000 руб. (без вычета налогов), установленной пунктом 5.1 трудового договора, задолженность ответчика по заработной плате за период с 1 января 2016 г. по 31 января 2017 г., по подсчётам Тройнич Я.В., составляет 267 850 руб. При увольнении ответчик также не выплатил Тройнич Я.В. причитающуюся ей компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Возражая против заявленного Тройнич Я.В. иска, ООО «ЮКОМ-С» факт трудовых отношений с Тройнич Я.В. с 13 октября 2005 г. не подтвердило, представив в материалы дела трудовой договор от 1 мая 2012 г., копию приказа от 1 мая 2012 г. № 000004 о приёме Тройнич Я.В. на работу в ООО «ЮКОМ-С» на должность администратора на период с 1 мая 2012 г. по 30 сентября 2013 г. с окладом 5 800 руб., копию приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с Тройнич Я.В. (увольнении) от 30 сентября 2013 г. № 2, копию записки-расчёта от 30 сентября 2013 г. № 2. Согласно этим документам Тройнич Я.В. была принята на работу в ООО «ЮКОМ-С» 1 мая 2012 г., а уволена с работы 30 сентября 2013 г. по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока действия трудового договора).

С учётом возражений ООО «ЮКОМ-С» на исковые требования и представленные ответчиком доказательства Тройнич Я.В. в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации уточнила предмет исковых требований, просила суд признать незаключенным трудовой договор от 1 мая 2012 г., поскольку данный трудовой договор она не подписывала, а также признать недействительными основанные на этом договоре приказ от 1 мая 2012 г. № 000004 о приёме её на работу в ООО «ЮКОМ-С», приказ от 30 сентября 2013 г. № 2 о прекращении трудового договора с 30 сентября 2013 г., записку-расчёт от 30 сентября 2013 г. № 2. Тройнич Я.В. также просила суд установить факт трудовых отношений между ней и ООО «ЮКОМ-С» с 13 октября 2005 г. по настоящее время в должности администратора, признать незаконным её отстранение от работы с 1 февраля 2017 г. по настоящее время, возложить на ООО «ЮКОМ-С» обязанность допустить её к работе в должности администратора, взыскать с ООО «ЮКОМ-С» в её пользу задолженность по заработной плате за период с 1 января 2016 г. по 31 января 2017 г. в размере 192 850 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 21 256 руб., заработную плату за время вынужденного прогула с 1 февраля 2017 г. по 6 июля 2017 г. в размере 161 460 руб., а также возложить на ООО «ЮКОМ-С» обязанность осуществить перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в отношении Тройнич Я.В. за период с 13 октября 2005 г. по 30 апреля 2012 г. и с 1 октября 2013 г. по отчётный период 2017 года, взыскать компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. и в возмещение расходов на оплату юридических услуг - 42 000 руб.

Решением Ленинского районного суда г. Владивостока от 6 июля 2017 г. иск Тройнич Я.В. удовлетворен частично.

Установлен факт наличия трудовых отношений с 13 октября 2005 г. по настоящее время между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. в должности администратора.

Признано незаконным отстранение Тройнич Я.В. от работы с 1 февраля 2017 г. по настоящее время.

На ООО «ЮКОМ-С» возложена обязанность допустить Тройнич Я.В. к работе в должности администратора.

Признан незаключённым трудовой договор от 1 мая 2012 г. № 2 между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В.

Признан недействительным приказ от 1 мая 2012 г. № 000004 о приёме Тройнич Я.В. администратором в ООО «ЮКОМ-С».

Признан недействительным приказ от 30 сентября 2013 г. № 2 о прекращении трудового договора с Тройнич Я.В., признана недействительным записка-расчёт от 30 сентября 2013 г. № 2.

С ООО «ЮКОМ-С» в пользу Тройнич Я.В. взыскана задолженность по заработной плате за период с 1 января 2016 г. по 31 января 2017 г. в размере 192 850 руб., компенсация за задержку выплаты заработной платы в размере 21 256 руб., средний заработок за время вынужденного прогула в размере 108 675 руб., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб., в возмещение расходов на оплату юридических услуг – 20 000 руб.

На ООО «ЮКОМ-С» возложена обязанность осуществить перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в отношении Тройнич Я.В. за период с 13 октября 2005 г. по 30 апреля 2012 г. и с 1 октября 2013 г. по отчётный период 2017 года, не позднее дня, следующего за днём вступления решения суда в законную силу.

Решение в части допуска Тройнич Я.В. к работе в должности администратора, по аналогии с восстановлением на работе, обращено к немедленному исполнению.

В остальной части в удовлетворении исковых требований Тройнич Я.В. отказано.

С ООО «ЮКОМ-С» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в сумме 6 427 руб. 81 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 ноября 2017 г. решение суда первой инстанции отменено в части установления факта трудовых отношений, возложения обязанности допустить к работе, взыскания заработной платы за отработанный период, заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, обязанности по перечислению страховых взносов за период с 1 октября 2013 г. по 28 декабря 2014 г., расходов на оплату государственной пошлины. В указанной части принято новое решение о частичном удовлетворении исковых требований.

Установлен факт трудовых отношений между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. в должности администратора с 13 октября 2005 г. по 28 декабря 2014 г.

С ООО «ЮКОМ-С» в пользу Тройнич Я.В. взыскана компенсация морального вреда в размере 1 000 руб., на ООО «ЮКОМ-С» возложена обязанность перечислить страховые взносы на обязательное пенсионное

страхование в отношении Тройнич Я.В. за период с 1 октября 2013 г. по 28 декабря 2014 г.

В удовлетворении исковых требований Тройнич Я.В. в части установления факта трудовых отношений с 29 декабря 2014 г. по настоящее время, взыскания заработной платы за отработанный период времени, заработной платы за время вынужденного прогула, допуска к работе, компенсации за задержку выплаты заработной платы отказано.

С ООО «ЮКОМ-С» в доход местного бюджета г. Владивостока взыскана государственная пошлина в размере 300 руб.

В остальной части решение суда оставлено без изменения.

Тройнич Я.В. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой поставила вопрос об отмене апелляционного определения, как незаконного, и оставления в силе решения суда первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 1 июня 2018 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 18 сентября 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась надлежаще извещённая о времени и месте рассмотрения дела истец Тройнич Я.В., направившая письменное заявление о рассмотрении дела в её отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца Тройнич Я.В.

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

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 имеются такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, ООО «ЮКОМ-С» было зарегистрировано в качестве юридического лица 17 марта 2005 г.

2 апреля 2007 г. между Управлением муниципального имущества, градостроительства и архитектуры и ООО «ЮКОМ-С» был заключён договор аренды недвижимого имущества, расположенного по адресу: г. Владивосток, ул. Пушкинская, д. 47, общей площадью 19,9 кв.м для использования в целях «солярий», срок действия договора определён с 1 марта 2007 г. по 28 февраля 2008 г.

Соглашением от 29 января 2010 г. договор аренды недвижимого имущества расторгнут с 29 января 2010 г. и впоследствии пролонгирован по 30 июня 2020 г. для использования в целях «водно-оздоровительный комплекс».

Согласно записи в трудовой книжке Тройнич Я.В., она принята на работу в ООО «ЮКОМ-С» 13 октября 2005 г. на должность администратора в соответствии с приказом от 13 октября 2005 г. № 4.

10 апреля 2015 г. генеральным директором ООО «ЮКОМ-С» на имя Тройнич Я.В. была выдана характеристика, в которой указано, что Тройнич Я.В. работает в ООО «ЮКОМ-С» с 2004 года в должности администратора.

Согласно имеющемуся в материалах дела приговору Ленинского районного суда г. Владивостока от 7 мая 2013 г. по уголовному делу, в котором Тройнич Я.В. принимала участие как потерпевшая, Тройнич Я.В. на 11 ноября 2009 г. работала в ООО «ЮКОМ-С» в должности администратора, что подтвердила также допрошенная в качестве свидетеля по этому же уголовному делу генеральный директор ООО «ЮКОМ-С» Самородова Т.Н.

В соответствии с трудовым договором от 30 декабря 2013 г. № 5 Тройнич Я.В. принята на работу в ООО «ЮКОМ-С» с 30 декабря 2013 г. на должность администратора на неопределённый срок. Пунктом 5.1 трудового договора истцу установлена заработная плата в размере 35 000 руб.

В справке от 18 апреля 2014 № 9, выданной генеральным директором ООО «ЮКОМ-С» Самородовой Т.В. на имя Тройнич Я.В., также указано, что она работает в должности администратора в ООО «ЮКОМ-С» с 13 октября 2005 г. по настоящее время.

Факт работы Тройнич Я.В. в должности администратора в ООО «ЮКОМ-С» подтвердили также допрошенные судом по настоящему делу в качестве свидетелей В [REDACTED], Ч [REDACTED], К [REDACTED] Ж [REDACTED]

Факт того, что Тройнич Я.В. пыталась приступить к работе 31 января 2017 г., однако ей чинились препятствия (не открывали дверь в помещение), подтвердили свидетели Черевко А.В., Казнадзей И.А.

По ходатайству ООО «ЮКОМ-С» судом первой инстанции к материалам дела приобщены: приказ (распоряжение) генерального директора ООО «ЮКОМ-С» Самородовой Т.В. от 1 мая 2012 г. № 000004 о приёме

Тройнич Я.В. администратором в ООО «ЮКОМ-С» с 1 мая 2012 г. по 30 сентября 2013 г., трудовой договор от 1 мая 2012 г. № 2, в котором указано, что он заключён на срок с 1 мая 2012 г. по 30 сентября 2013 г., приказ от 30 сентября 2013 г. № 2 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником Тройнич Я.В. на основании пункта 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока действия трудового договора); записка-расчёт от 30 сентября 2013 г. № 2.

Согласно штатным расписаниям на 2012 и 2013 годы в ООО «ЮКОМ-С» имелись две должности администраторов.

В материалах дела также имеется копия книги по учёту выдачи денежных средств администраторами Тройнич Я.В. и М. [REDACTED] [REDACTED] генеральному директору ООО «ЮКОМ-С» Самородовой Т.В. по сауне, расположенной по ул. Пушкинская, 47. В учётных записях этой книги за период с 31 декабря 2014 г. по 24 декабря 2016 г. указано, что Самородова Т.В. ежемесячно получала от указанных лиц оплату за аренду помещения сауны в размере 90 000 руб., оплату за потреблённые коммунальные услуги (водоканал, электроэнергия и т.д.).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Тройнич Я.В. о признании факта трудовых отношений между ней и ООО «ЮКОМ-С» с 13 октября 2005 г. по день вынесения судом решения, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 15, 16, 56 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющими понятие трудового договора, его содержание, основания возникновения трудовых отношений, и пришёл к выводу о том, что между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. начиная с 13 октября 2005 г. фактически сложились трудовые отношения, которые не были оформлены в установленном законом порядке. При этом суд первой инстанции исходил из того, что имел место фактический допуск истца к работе в должности администратора, а также из доказанности наличия признаков трудового правоотношения: личный характер прав и обязанностей истца, выполнение ею определённой, заранее обусловленной трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, возмездный характер работы.

Доводы ООО «ЮКОМ-С» о том, что с декабря 2014 года между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» имели место гражданско-правовые отношения, поскольку помещение сауны, где Тройнич Я.В. работала администратором, было передано ей в доверительное управление, суд первой инстанции счёл несостоятельными, указав на недоказанность ООО «ЮКОМ-С» этих обстоятельств, а именно, отсутствие письменного договора доверительного управления. Кроме того, суд первой инстанции обратил внимание на то, что помещение сауны, где работала истец, находится в доверительном управлении у ответчика и его субаренда допускается только с согласия арендодателя, документ о котором в материалы дела ответчиком также не представлен.

Установив факт осуществления Тройнич Я.В. трудовой деятельности в должности администратора ООО «ЮКОМ-С» с 13 октября 2005 г. по настоящее время, суд признал трудовой договор от 1 мая 2012 г. № 2, представленный ООО «ЮКОМ-С» в подтверждение факта наличия срочного трудового договора с Тройнич Я.В., незаключённым, а изданные на основании данного трудового договора приказы ответчика от 1 мая 2012 г. № 000004 о приёме Тройнич Я.В. администратором в ООО «ЮКОМ-С» и от 30 сентября 2013 г. № 2 о прекращении трудового договора с Тройнич Я.В., записку-расчёт от 30 сентября 2013 г. № 2 недействительными.

Трудовой договор от 30 декабря 2013 г. № 5, заключенный между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С», суд первой инстанции признал действующим, указав на то, что в нём соблюдены все предусмотренные статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации условия, в том числе подпись от имени работодателя выполнена генеральным директором ООО «ЮКОМ-С» Самородовой Т.В., печать, проставленная на этом трудовом договоре, принадлежит ООО «ЮКОМ-С».

Суд первой инстанции также признал незаконным отстранение Тройнич Я.В. от работы с 1 февраля 2017 г., в связи с чем возложил на ООО «ЮКОМ-С» обязанность незамедлительно осуществить допуск Тройнич Я.В. к работе, взыскав с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 1 февраля 2017 г. по 6 июля 2017 г. (день принятия судом первой инстанции решения).

Признав, что Тройнич Я.В. была определена заработная плата в размере 35 000 руб., а также установив, что истцом 2 февраля 2017 г. от ответчика было получено 75 000 руб., суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии задолженности у ООО «ЮКОМ-С» перед Тройнич Я.В. по выплате ей заработной платы за период с 1 января 2016 г. по 31 января 2017 г. в размере 192 850 руб.

Установив факт нарушения работодателем срока выплаты заработной платы, суд первой инстанции на основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с ООО «ЮКОМ-С» в пользу Тройнич Я.В. денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 21 256 руб.

Кроме этого, за нарушение трудовых прав Тройнич Я.В. суд первой инстанции на основании статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с ООО «ЮКОМ-С» в пользу Тройнич Я.В. компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Принимая во внимание, что работодателем ООО «ЮКОМ-С» не исполнена обязанность по уплате страховых взносов за работника, суд признал обоснованными и требования Тройнич Я.В. о возложении на ответчика обязанности произвести перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в отношении Тройнич Я.В. за периоды с 13 октября 2005 г. по 30 апреля 2012 г. и с 1 октября 2013 г. по отчётный период 2017 года включительно.

Рассматривая дело по апелляционной жалобе ООО «ЮКОМ-С» на решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции о дате возникновения между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. трудовых отношений (13 октября 2005 г.), а также о недействительности трудового договора от 1 мая 2012 г. № 2 и приказов ООО «ЮКОМ-С» от 1 мая 2012 г. № 000004 и от 30 сентября 2013 г. № 2.

При этом суд апелляционной инстанции исходил из того, что 1 мая 2012 г. Тройнич Я.В. уже состояла с ООО «ЮКОМ-С» в трудовых отношениях и не могла быть впервые принятой на работу на условиях срочного трудового договора, соответственно, и приказ от 30 сентября 2013 г. № 2 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Тройнич Я.В. по истечении срока трудового договора не мог явиться основанием для увольнения истца по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

Вместе с тем суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции о том, что трудовые отношения, возникшие между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. 13 октября 2005 г., были сохранены между сторонами и после 29 декабря 2014 г.

Отменяя решения суда первой инстанции в части установления между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» факта трудовых отношений с 29 декабря 2014 г. по настоящее время и удовлетворения производных от этого требований о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возложении на ООО «ЮКОМ-С» обязанности допустить Тройнич Я.В. к работе в должности администратора ООО «ЮКОМ-С» и возложении на ООО «ЮКОМ-С» обязанности перечислить взносы на обязательное пенсионное страхование в отношении Тройнич Я.В. после 28 декабря 2014 г. и принимая в отменённой части по делу новое решение об отказе Тройнич Я.В. в удовлетворении этих исковых требований, суд апелляционной инстанции исходил из того, что представленными в материалы дела доказательствами, а именно распиской Тройнич Я.В. о получении ею 2 февраля 2017 г. от Самородовой Т.В. суммы в размере 75 000 руб. за оказанные услуги и книгой учёта выдачи денежных средств, подтверждено, что с 29 декабря 2014 г. неоформленные надлежащим образом трудовые отношения между ООО «ЮКОМ-С» и Тройнич Я.В. трансформировались в гражданско-правовые, Тройнич Я.В. вела самостоятельную деятельность по организации работы сауны и из полученной прибыли ежемесячно производила оплату арендных платежей ответчику.

По мнению суда апелляционной инстанции, данные отношения не содержат признаков трудовых отношений, и в отсутствие иных доказательств не имеется оснований считать, что между сторонами с 29 декабря 2014 г. были сохранены трудовые отношения. Поскольку характер оказания услуг как при работе по найму, так и при ведении частной деятельности

тождественен, то приведённые в решении суда свидетельские показания, по мнению суда апелляционной инстанции, не свидетельствуют о наличии между сторонами трудовых отношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции об отсутствии трудовых отношений между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» с 29 декабря 2014 г. основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В силу части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и положений международных правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, пункта 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также пункта 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Одной из процессуальных гарантий права на судебную защиту в целях правильного рассмотрения и разрешения судом гражданских дел являются нормативные предписания части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, устанавливающие, что решение суда должно быть законным и обоснованным.

Требованиям законности и обоснованности согласно пункту 6 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должно отвечать и апелляционное определение суда апелляционной инстанции.

В пунктах 2 и 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 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.

Согласно статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

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

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 юридически значимых обстоятельств между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также требований и возражений сторон.

Между тем апелляционное определение суда апелляционной инстанции указанным требованиям закона и разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации не соответствует.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать

профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательств 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 национальным 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 договорной 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-участники 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).

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под

управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (часть 1 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

По общему правилу, установленному частью 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Вместе с тем согласно части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

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 неопределённость правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

В части 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие трудового договора как соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

Частью 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).

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудовых отношений, в том числе трудовых отношений работников, работающих у работодателей – физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать и стабильный характер этих отношений, подчинённость и зависимость труда, выполнение работником работы только по определённой специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с

указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении).

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

В то же время само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 названного кодекса следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Таким образом, по смыслу взаимосвязанных положений статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключённым. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, относятся письменные доказательства, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации

сложившихся отношений в качестве трудовых, судом апелляционной инстанции применены неправильно.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Тройнич Я.В. и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» соглашение о личном выполнении Тройнич Я.В. работы по должности администратора, в том числе в период после 28 декабря 2014 г., была ли Тройнич Я.В. допущена к выполнению названной работы; выполняла ли Тройнич Я.В. эту работу (трудовую функцию) в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период; подчинялась ли Тройнич Я.В. действующим у работодателя (ООО «ЮКОМ-С») правилам внутреннего трудового распорядка или графику сменности работы; выплачивалась ли ей заработная плата, предоставлялись ли выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Судом первой инстанции названные обстоятельства, касающиеся характера возникших между истцом и ответчиком отношений в период с 13 октября 2005 г. по настоящее время, установлены с признанием этих отношений трудовыми.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. О принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение (часть 1 статьи 327¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» разъяснено, что, по смыслу статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую

квалификацию в пределах доводов апелляционных жалоб, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Между тем суд апелляционной инстанции в нарушение приведённых норм процессуального законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации не осуществил предоставленные ему полномочия по повторному рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Признавая неправомерными выводы суда первой инстанции в части наличия между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» трудовых отношений с 13 октября 2005 г. по настоящее время, в том числе включая период после 28 декабря 2014 г., суд апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «ЮКОМ-С» не установил имеющие значение для данного дела обстоятельства, касающиеся характера сложившихся между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» отношений в период после 28 декабря 2014 г. по настоящее время.

Кроме того, отменяя решение суда первой инстанции в части установления факта трудовых отношений между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» в период после 28 декабря 2014 г. и связанных с ними требований о допуске к работе, взыскании заработной платы, возложении на ООО «ЮКОМ-С» обязанности перечислить взносы на пенсионное страхование и отказывая Тройнич Я.В. в удовлетворении этих исковых требований, суд апелляционной инстанции вследствие неправильного применения норм материального права, определяющих понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, пришёл к ошибочному выводу о том, что при наличии заключённого на неопределённый срок между истцом и ответчиком в письменной форме трудового договора от 30 декабря 2013 г. № 5 истец должен доказать наличие между ним и ответчиком трудовых отношений, а истец этого не сделал.

Указывая на то, что трудовой договор от 30 декабря 2013 г. № 5, заключённый между истцом и ответчиком, нельзя признать достаточным доказательством оформления трудовых отношений ввиду того, что в дату, указанную в этом договоре (30 декабря 2013 г.), генеральный директор ООО «ЮКОМ-С» Самородова Т.В. находилась за границей, бланки рабочих проектов трудовых договоров лежали в сейфе, к которому у Тройнич Я.В. имелся доступ, а Тройнич Я.В. в суде не смогла пояснить, когда был заключён этот договор, суд апелляционной инстанции, вместе с тем сославшись на этот договор, указал на наличие трудовых отношений между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» в период с 30 декабря 2013 г. по 28 декабря 2014 г., сделав тем самым противоречивые выводы относительно доказательств, подтверждающих факт наличия трудовых отношений между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» в названный период, что не отвечает

требованиям статей 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При этом судом апелляционной инстанции не дана оценка трудовой книжке Тройнич Я.В., содержащей запись о её приёме на работу в ООО «ЮКОМ-С» в качестве администратора, заверенной подписью генерального директора ООО «ЮКОМ-С» и печатью этого юридического лица, чем нарушены положения части 3 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточную и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Вывод суда апелляционной инстанции о наличии между сторонами гражданско-правовых отношений, в которые с 29 декабря 2014 г. трансформировались трудовые отношения, нельзя признать правомерным, поскольку этот вывод сделан без указания на конкретный вид гражданско-правового договора, имевшего место, по мнению суда апелляционной инстанции, между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С» с 29 декабря 2014 г., и без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации, предусматривающих конкретные виды гражданско-правовых договоров. Не определив, какой вид гражданско-правового договора был заключён между Тройнич Я.В. и ООО «ЮКОМ-С», суд апелляционной инстанции соответственно не установил содержание и признаки этого договора в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями, допустив тем самым формальный подход к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешается спор, связанный, по сути, с реализацией права гражданина 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 текста апелляционного определения, судом апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «ЮКОМ-С» и разрешении спора по иску Тройнич Я.В. к ООО «ЮКОМ-С» по существу выполнены не были. Судом апелляционной инстанции не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать 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 ущемлённым.

Таким образом, суд апелляционной инстанции при рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «ЮКОМ-С» и проверке законности решения суда первой инстанции в части разрешения исковых требований Тройнич Я.В. об установлении факта трудовых отношений между ней и ООО «ЮКОМ-С», в том числе в период после 28 декабря 2014 г. и по настоящее время, и иных исковых требований в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определил обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какая сторона должна их доказывать, не установил эти обстоятельства, не оценил в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем вывод суда апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований Тройнич Я.В. не может быть признан основанным на нормах закона.

Ввиду изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 ноября 2017 г. нельзя признать законным. Оно принято 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 обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Кроме того, суду апелляционной инстанции следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–20 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:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 ноября 2017 г. отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегию по гражданским делам Приморского краевого суда.

Председательствующий

Судьи