



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ18-259

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 января 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего  
судей

Фролкиной С.В.,  
Вавилычевой Т.Ю. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 января 2019 г. гражданское дело по иску Усовой Виктории Леонидовны к открытому акционерному обществу МТЗ ТРАНСМАШ о признании договора подряда трудовым, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, предоставлении трудовых и социальных гарантий, взыскании компенсации морального вреда, компенсации за нарушение сроков выплаты

по кассационной жалобе Усовой В.Л. на решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителей открытого акционерного общества МТЗ ТРАНСМАШ Агафоновой Е.А., Азаревич Л.И., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А.,

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Усова В.Л. 14 ноября 2017 г. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу МТЗ ТРАНСМАШ (далее – ОАО МТЗ ТРАНСМАШ) о признании договора подряда трудовым, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, предоставлении трудовых и социальных гарантий, взыскании компенсации морального вреда, компенсации за нарушение сроков выплаты.

В обоснование заявленных требований Усова В.Л. указала, что в июле 2017 г. проходила собеседование при приёме на работу в ОАО МТЗ ТРАНСМАШ, по результатам которого ей было предложено оформить трудовые отношения по трудовому договору в должности инженера-программиста. 7 августа 2017 г. Усова В.Л. подала заявление на имя начальника отдела кадров ОАО МТЗ ТРАНСМАШ о приёме на работу по должности инженера-программиста в группу разработки программного обеспечения, представила полный пакет документов для оформления на работу, прошла медицинский осмотр, инструктаж по охране труда. В процессе оформления документов решение об оформлении с Усовой В.Л. трудовых отношений было отменено, и 8 августа 2017 г. с ней был заключён договор подряда на создание программы № 24.

В период работы в ОАО МТЗ ТРАНСМАШ с 8 августа по 31 октября 2017 г. Усовой В.Л. было предоставлено постоянное рабочее место, ноутбук с необходимым программным обеспечением, Усова В.Л. подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка, работала по графику работы предприятия (рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 до 16:40, выходные дни – пятница, суббота, воскресенье). Помимо установленных договором на создание программы обязанностей она исполняла иные задания и поручения группы разработки программного обеспечения ОАО МТЗ ТРАНСМАШ, выполняла работы по изучению электронных и пневматических схем тормозного оборудования, решению технических вопросов по некорректной работе существующих на предприятии программ по текущим заданиям отдела, то есть принимала участие в процессе работы предприятия в качестве работника.

Усова В.Л. полагает, что между ней и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ фактически имели место трудовые отношения, которые не были оформлены ответчиком с соблюдением требований трудового законодательства, ей не были предоставлены установленные законодательством социальные гарантии (обязательное социальное страхование, взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск и др.), а также не были созданы

надлежащие условия труда. В трудовом коллективе на неё оказывалось психологическое давление.

Ссылаясь на указанные обстоятельства и положения статей 15, 19<sup>1</sup>, 21, 22, 56, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, Усова В.Л., с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила суд признать договор подряда трудовым договором, восстановить её на работе в должности инженера-программиста, взыскать с ОАО МТЗ ТРАНСМАШ в её пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, обязать ответчика предоставить трудовые и социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», взыскать с ОАО МТЗ ТРАНСМАШ денежную компенсацию (проценты) в порядке статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации от невыплаченной заработной платы за каждый день задержки выплаты по день фактического расчёта включительно, взыскать с ОАО МТЗ ТРАНСМАШ компенсацию морального вреда.

Представители ОАО МТЗ ТРАНСМАШ Голубева Г.Б., Гуфранов М.А. в суде иск не признали.

Решением Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. Усовой В.Л. отказано в удовлетворении исковых требований о признании договора подряда трудовым договором, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, о предоставлении трудовых и социальных гарантий, о взыскании компенсации морального вреда, компенсации за нарушение сроков выплаты.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Усовой В.Л. в Верховный Суд Российской Федерации подана кассационная жалоба, в которой ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 7 сентября 2018 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 28 ноября 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 надлежащим образом извещённая о времени и месте рассмотрения дела истец Усова В.Л., сведений о причинах неявки не представила. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

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

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что 7 августа 2017 г. Усова В.Л. обратилась в ОАО МТЗ ТРАНСМАШ с заявлением о приёме на работу на вакантную должность инженера-программиста в группу разработки программного обеспечения согласно штатному расписанию ОАО МТЗ ТРАНСМАШ.

8 августа 2017 г. между Усовой В.Л. (автор-исполнитель) и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ (заказчик) был заключён договор № 24 на создание программы (далее – договор), в соответствии с пунктом 1.1 которого автор-исполнитель обязуется провести разработку программного обеспечения для проверки и калибровки системы «Искра-200» и передать заказчику право на использование разработанной программы «К200» в соответствии с условиями договора, а заказчик за создание программы «К200» и предоставление права на её использование уплачивает вознаграждение.

Пунктом 2.1 договора предусмотрено, что автор-исполнитель обязуется создать программу «К200» в течение 3 месяцев с момента подписания договора. Создание и внедрение программы осуществляется в три этапа: этап 1. Разработка алгоритма и интерфейса программы «К200» и согласование его с заказчиком; этап 2. Разработка программного обеспечения для проведения испытаний Блока тормозного оборудования «Искра-200»; этап 3. Отладка программы «К200» в условиях тормозной лаборатории. Сдача готовой программы заказчику.

В соответствии с пунктом 2.3 договора автор-исполнитель предоставляет заказчику следующие права на создаваемую программу: срок использования программы «К200» заказчиком не ограничен; программа «К200» может использоваться на любом числе стендов, изготовленных заказчиком, как для собственных нужд, так и для продажи; право на модификацию (переработку) программы, то есть внесение любых изменений в программу, в том числе

перевод программы с одного языка на другой, остаётся за автором-исполнителем и оформляется отдельным договором.

За создание программы и передачу указанных в п. 2.3 прав на неё заказчик выплачивает автору-исполнителю вознаграждение в сумме 109 000 руб., в том числе: 29 000 руб. за первый этап со сроком выполнения 31 августа 2017 г., 40 000 руб. за второй этап со сроком выполнения 28 сентября 2017 г., 40 000 руб. за третий этап со сроком выполнения 31 октября 2017 г. (пункт 2.4 договора).

Вознаграждение выплачивается по каждому этапу работ после одобрения заказчиком и подписания сторонами акта приёма выполненных работ в течение 15 дней с момента подписания указанного акта. Оплата за третий этап производится после передачи программы на электронном носителе заказчику по акту приёма-передачи в течение 15 дней после подписания указанного акта (пункт 2.5 договора).

Согласно пункту 2.7 договора автор-исполнитель проводит работы по разработке и отладке программы на территории завода ОАО МТЗ ТРАНСМАШ и работает согласно распорядку рабочего дня предприятия (рабочие дни с понедельника по четверг, рабочее время с 8:00 до 16:40).

Судом также установлено, что по каждому этапу работ Усова В.Л. составила предусмотренный договором отчёт, стороны подписали акты о приёме работ, выполненных по договору подряда: от 29 августа 2017 г. № 1, от 26 сентября 2017 г. № 2, от 31 октября 2017 г. № 3, а заказчик принял работы без замечаний и за каждый этап работ уплатил Усовой В.Л. вознаграждение в указанном в договоре размере по платёжным ведомостям от 7 сентября 2017 г., 11 октября 2017 г. и 7 ноября 2017 г.

Разрешая спор и отказывая Усовой В.Л. в удовлетворении исковых требований о признании договора подряда трудовым договором, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, предоставлении трудовых и социальных гарантий, взыскании компенсации морального вреда, компенсации за нарушение сроков выплаты, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что между сторонами (Усовой В.Л. и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ) возникли гражданско-правовые отношения на основании договора подряда, который был заключён с истцом однократно сроком на три месяца для выполнения определённой работы – создания программы, а не для выполнения регулярной работы по должности инженера-программиста.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор между Усовой В.Л. и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ не заключался, поскольку при проведении собеседования с Усовой В.Л. было выявлено, что она не соответствует требованиям, указанным в должностной инструкции инженера-программиста группы разработки программного обеспечения. Заключённый же между сторонами договор на создание программы, как указал суд первой инстанции, не содержит существенных условий трудового договора, предусмотренных статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации:

трудовой функции, режима рабочего времени и времени отдыха, условий оплаты труда и обязательного социального страхования работника.

Суд первой инстанции признал несостоятельными доводы Усовой В.Л. о том, что она написала заявление о приёме на работу, прошла медицинский осмотр и вводный инструктаж по охране труда, сославшись на то, что работодателем не было принято решение о заключении с истцом трудового договора.

Суд первой инстанции также указал, что Усовой В.Л. в нарушение статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не представлено доказательств выполнения определённой соглашением с ответчиком трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и получения заработной платы.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

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

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

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных 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).

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

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

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор – это 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.

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 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 (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 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (часть 1 статьи 1, статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределённость в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу части 3 статьи 19<sup>1</sup> 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 4 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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учёта 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.

Судами не произведена оценка заключённого ОАО МТЗ ТРАНСМАШ с Усовой В.Л. договора подряда и возникших между Усовой В.Л. и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ на основании указанного договора отношений с учётом положений Гражданского кодекса Российской Федерации, определяющих правовую природу договора подряда, не установлено содержание этого договора и его признаки в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 702 Гражданского кодекса Российской Федерации по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определённую работу и сдать её результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей её результата заказчику (пункт 1 статьи 703 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (её результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих

результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику (пункт 1 статьи 720 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Из содержания данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации следует, что договор подряда заключается для выполнения определённого вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определённого передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Между тем обстоятельства, касающиеся характера возникших правоотношений между истцом и ответчиком, с учётом 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 приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Исходя из положений статей 67, 71, 195–198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). 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 заявленных требований Усова В.Л. ссылалась на то, что она работала как член рабочего коллектива группы разработки программного обеспечения ОАО МТЗ ТРАНСМАШ, исполняла обязанности инженера-программиста по имеющейся в штатном расписании ОАО МТЗ ТРАНСМАШ должности. В заключённом с ней договоре на создание программы от 8 августа 2017 г. № 24 помимо условий, характеризующих договор подряда (выполнение определённой работы в установленные сроки) были также включены условия, характерные для трудового договора, а именно: определено рабочее место, возложена обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка ОАО МТЗ ТРАНСМАШ. Помимо указанного Усова В.Л. до начала исполнения обязательств по заключённому с ней договору прошла вводный инструктаж по охране труда, медицинский осмотр, что подтверждено отметками должностных лиц ОАО МТЗ ТРАНСМАШ в заявлении Усовой В.Л. о приёме её на работу от 7 августа 2017 г.

Однако судебными инстанциями указанным обстоятельствам не было дано надлежащей оценки в совокупности с нормами материального права, подлежащими применению при разрешении споров о признании гражданско-правового договора трудовым. В судебных постановлениях также не отражены мотивы, по которым одни доказательства были приняты ими в качестве средств обоснования своих выводов, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Судебными инстанциями не дана оценка и письму государственной инспекции труда в г. Москве в адрес Усовой В.Л. от 11 декабря 2017 г. В этом

письме Усовой В.Л. сообщено, что по результатам проведённой проверки деятельности ОАО МТЗ ТРАНСМАШ государственной инспекцией труда было выявлено нарушение ОАО МТЗ ТРАНСМАШ требований статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации – заключение договора гражданско-правового характера, которым фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем.

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 заключённый договор подряда, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчика – ОАО МТЗ ТРАНСМАШ – злоупотребления при заключении с Усовой В.Л. договора подряда вопреки намерению работника, являющегося экономически более слабой стороной в этих отношениях.

Кроме того, принимая решение об отказе в иске Усовой В.Л., суд первой инстанции и согласившийся с ним суд апелляционной инстанции не учли императивные требования части 3 статьи 19<sup>1</sup> 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт несостоятельным 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; оформляя отношения с ответчиком, Усова В.Л. подписала договор подряда и не оспаривала его, а в этом договоре не установлены должность исполнителя, порядок и сроки выплаты заработной платы, лишь указано на работу, которую надлежит совершить истцу в рамках договора), поскольку этот вывод судебных инстанций противоречит приведённым выше положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял её с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

Суждение суда первой инстанции о том, что бремя доказывания наличия трудовых отношений между Усовой В.Л. и ОАО МТЗ ТРАНСМАШ лежит на истце, которая не представила доказательств, свидетельствующих о наличии между ней и ответчиком трудовых отношений в спорный период, в том числе о

допуске истца к исполнению именно трудовых обязанностей, нельзя признать правомерным. Суд произвольно применил статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушил требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе, в том числе неправильно распределил между сторонами спора обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по настоящему делу.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Усовой В.Л. о признании гражданско-правового договора трудовым договором 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.

Ввиду изложенного решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2018 г. нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть всё приведённое выше и разрешить исковые требования Усовой В.Л. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, и установленных по делу обстоятельств.

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

**определила:**

решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Тверской районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи