



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 3-КГ19-4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

30 сентября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 30 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Кириченко Ольги Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Велес» о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Кириченко Ольги Николаевны на решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 6 июня 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 2 августа 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав Кириченко О.Н., поддержавшую доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кириченко О.Н. 18 апреля 2018 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Велес» (далее – ООО «Велес») о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Кириченко О.Н. ссылалась на то, что в период с 20 августа 2014 г. по 16 января 2018 г. она работала в ООО «Велес» в должности продавца, а затем в должности старшего продавца, была допущена к работе с ведома генерального директора ООО «Велес» Назарько И.В. без оформления трудовых отношений, добросовестно исполняла трудовые обязанности, подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка. Работодателем составлялся график отпусков, в котором была указана Кириченко О.Н. Также была установлена заработная плата в размере 30 000 руб.

Кроме того, Кириченко О.Н. указала, что 1 сентября 2014 г. с ней был подписан договор о полной материальной ответственности, 1 марта 2015 г. между сторонами заключён трудовой договор и выдана должностная инструкция старшего продавца. 16 января 2018 г. без объяснения причин Кириченко О.Н. была уволена, о чём ей было объявлено в устной форме. После прекращения трудовых отношений работодатель расчёт по заработной плате с Кириченко О.Н. не произвёл, ей не были выплачены отпускные с 15 июля 2017 г. и не оплачено время работы в январе 2018 г.

С учётом уточнённых требований Кириченко О.Н. просила установить факт трудовых отношений между ней и ООО «Велес» в период с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г. в должности продавца; установить факт трудовых отношений между Кириченко О.Н. и ООО «Велес» в период с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. в должности старшего продавца; возложить обязанность на ООО «Велес» внести запись в трудовую книжку Кириченко О.Н. о приёме на работу 20 августа 2014 г. в должности продавца и о переводе на должность старшего продавца 30 ноября 2014 г.; признать увольнение Кириченко О.Н. 16 января 2018 г. незаконным; восстановить Кириченко О.Н. на работе в ООО «Велес» с 17 января 2018 г. в должности старшего продавца; взыскать с ООО «Велес» в пользу Кириченко О.Н. неполученную заработную плату в сумме 15 652, 32 руб. за период с 1 по 16 января 2018 г., отпускные за 2017 г. в сумме 53 061, 32 руб., оплату дней вынужденного прогула в сумме 126 521, 80 руб. с 17 января 2018 г. по 21 мая 2018 г. (день подачи иска) и с 22 мая 2018 г. по день вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб.

Решением Воркутинского городского суда Республики Коми от 6 июня 2018 г. в удовлетворении исковых требований Кириченко О.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 2 августа 2018 г. решение суда

первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Кириченко О.Н. ставится вопрос об отмене решения Воркутинского городского суда Республики Коми от 6 июня 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 2 августа 2018 г., как незаконных.

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

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ООО «Велес», надлежаще извещённый о времени и месте рассмотрения дела, сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ООО «Велес».

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё директора ООО «Велес» Назарько И.С., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что Кириченко О.Н. обратилась в суд с иском к ООО «Велес» о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что в период с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г. она работала у ответчика в должности продавца, с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. – в должности старшего продавца, была допущена к работе с ведома генерального директора ООО «Велес» Назарько И.В. без оформления трудовых отношений, добросовестно исполняла трудовые обязанности, подчинялась

правилам внутреннего трудового распорядка, ежемесячно получала заработную плату, в связи с чем полагала, что между ней и работодателем фактически сложились трудовые отношения, однако трудовой договор между сторонами при трудоустройстве оформлен не был, приказ о приёме истца на работу ответчиком не издавался, запись о приёме на работу в трудовую книжку не вносилась.

В обоснование наличия трудовых отношений с ООО «Велес» Кириченко О.Н. представила в материалы дела: договор о полной индивидуальной материальной ответственности от 1 сентября 2014 г. и трудовой договор от 1 марта 2015 г., заключённые между Кириченко О.Н. и ООО «Велес» в лице директора Набокиной Е.Ю.

Согласно договору о полной индивидуальной материальной ответственности от 1 сентября 2014 г. Кириченко О.Н. (работник) приняла на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ей ООО «Велес» (работодателем) имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Действие настоящего договора распространяется на всё время работы с вверенным работнику имуществом работодателя.

По условиям трудового договора от 1 марта 2015 г. Кириченко О.Н. выполняет трудовую функцию по профессии продавец (пункт 3); местом постоянной работы работника является магазин «Карнавал вкуса» (ул. Ленина, 64б) (пункт 4); работник приступает к выполнению трудовых обязанностей с 1 марта 2015 г. (пункт 7); работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в размере оклада согласно штатного расписания, с учётом коэффициента удаленности (60 %), надбавок за работу в районах Крайнего Севера (80 %) (пункт 11); характер работы – стационарная работа (пункт 14); для работника устанавливается 9 часовая рабочая день с 9-30 до 20-30 часов, перерыв на обед (2 часа в течение рабочего времени, по мере загруженности работой с клиентами) не включается в рабочее время, продолжительность рабочего времени 36 часов для женщин (пункт 16); работнику предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (пункт 18); дополнительный отпуск – 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (пункт 19).

Из представленного суду Кириченко О.Н. графика отпусков на 2017 год, утверждённого директором ООО «Велес» Набокиной Е.Ю. 30 декабря 2016 г., усматривается, что он составлен в отношении четырёх человек, без указания занимаемых ими должностей, среди которых указана Кириченко О.Н. и период её отпуска с 15 июня по 6 августа 2017 г.

В материалы дела Кириченко О.Н. также представлены: копия должностной инструкции старшего продавца с подписью Кириченко О.Н. об ознакомлении с ней, утвержденная директором ООО «Велес» Набокиной Е.Ю.; копия акта обследования объекта ООО «Велес» (магазин «Карнавал вкуса») по адресу г. Воркута, ул. Ленина д. 64б на состояние

технической укрепленности от 31 августа 2016 г., составленный представителем Отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации по г. Воркуте, в котором имеется подпись представителя собственника ООО «Велес» – старшего продавца Кириченко О.Н.; копии товарных отчётов, копии отчётов о заработной плате, копии товарных накладных, копии списка списания товара магазина «Карнавал вкуса», копии справок к товарно-транспортной накладной, в которых указана Кириченко О.Н.

О нарушении своих прав по надлежащему оформлению возникших с ООО «Велес» трудовых отношений, невыплаты заработной платы, оплаты отпуска Кириченко О.Н. обращалась в прокуратуру г. Воркуты с письменным заявлением, которое было направлено для проверки в Воркутинский отдел Государственной инспекции труда в Республике Коми. По результатам рассмотрения заявления Кириченко О.Н. 12 марта 2018 г. начальником Воркутинского отдела – главным государственным инспектором труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Республике Коми рекомендовано для установления факта наличия трудовых отношений и взыскания с работодателя невыплаченных сумм обратиться в суд с исковым заявлением.

В судебных заседаниях суда первой инстанции 4 июня 2018 г. были заслушаны показания свидетелей С [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].М., К [REDACTED] С [REDACTED] показавших, что Кириченко О.Н. работала в магазине «Карнавал вкуса» ООО «Велес», заказывала, принимала и отпускала товар.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Кириченко О.Н. к ООО «Велес» о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда, суд первой инстанции, ссылаясь на положения статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, пришёл к выводу о том, что представленные по делу доказательства в их совокупности, в том числе показания опрошенных свидетелей, не подтверждают возникновение между Кириченко О.Н. и ООО «Велес» трудовых отношений в спорный период по должности продавца с августа по ноябрь 2014 г. и в должности старшего продавца с 30 ноября 2014 г., а именно: постоянный характер работы, предусматривающий подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, выполнение определенной трудовой функции, возмездный характер трудового отношения по данным должностям, а также даты начала – 20 августа 2014 г. и окончания работы – 16 января 2018 г.

Оценив представленные Кириченко О.Н. по делу доказательства, суд первой инстанции указал, что они не могут быть приняты в качестве надлежащих доказательств подтверждения факта работы истца по трудовому договору по должности продавца с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г. и в должности старшего продавца с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г.,

поскольку ни один из свидетелей не подтвердил сложившиеся между сторонами правоотношения как трудовые; в штатных расписаниях с 2014 по 2018 г.г. должность старшего продавца не предусмотрена; суду представлена только копия договора о полной материальной ответственности от 1 сентября 2014 г., где должность Кириченко О.Н. не определена, при отсутствии оригинала документа данная копия не может принята в качестве доказательства по делу; из представленного стороной истца трудового договора, заключённого 1 марта 2015 г. между Кириченко О.Н. и ООО «Велес», следует, что он предусматривал трудовую функцию истца по должности продавца, однако стороной истца заявлены требования о признании факта трудовых отношений с ООО «Велес» в период с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г. в должности продавца, а с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. в должности старшего продавца; истец не заявляла требований об установлении факта трудовых отношений в соответствии с имеющимся трудовым договором.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции согласился, дополнительно отметив, что Кириченко О.Н. в нарушение требований статей 12, 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достаточных доказательств с достоверностью свидетельствующих о её работе у ответчика в должности продавца с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г. и в должности старшего продавца с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. по трудовому договору не представила, факт наличия именно трудовых отношений между сторонами представленными Кириченко О.Н. доказательствами не подтвержден.

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 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 договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определённым графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей её; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пункт 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

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

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

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

фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В силу части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

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

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

В соответствии с частью второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается 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.

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, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключённого с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

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

форме трудового договора, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приёме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы – устранение неопределённости правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путём признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленной статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключённым.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций

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

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

Согласно части первой статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

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

Доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств (часть 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Согласно пункту 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» судья обязан уже в стадии подготовки дела создать условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела. Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле, но с учётом характера правоотношений сторон и нормы материального права, регулирующей спорные правоотношения. Судья разъясняет, на ком лежит обязанность доказывания тех или иных обстоятельств, а также последствия непредставления доказательств. При этом судья должен выяснить, какими доказательствами стороны могут подтвердить свои утверждения, какие

трудности имеются для представления доказательств, разъяснить, что по ходатайству сторон и других лиц, участвующих в деле, суд оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству», под уточнением обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, следует понимать действия судьи и лиц, участвующих в деле, по определению юридических фактов, лежащих в основании требований и возражений сторон, с учётом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» разъяснено, что решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в

доказывании (статьи 55, 59 – 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

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

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Кириченко О.Н., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Кириченко О.Н. и директором ООО «Велес» или его уполномоченным лицом о личном выполнении истцом работы в качестве продавца (с 20 августа 2014 г. по 29 ноября 2014 г.) и старшего продавца (с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г.); была ли допущена Кириченко О.Н. к выполнению этой работы директором ООО «Велес» или его уполномоченным лицом; подчинялась ли Кириченко О.Н. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выполняла ли Кириченко О.Н. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в период с 20 августа 2014 г. по 16 января 2018 г.; выплачивалась ли ей заработная плата.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных исковых требований о признании 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 Кириченко О.Н., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по её мнению, подтверждающие данные доводы, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истец не представила достаточных и допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ею и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применив статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Между тем Кириченко О.Н. в обоснование заявленных к ООО «Велес» требований об установлении факта трудовых отношений между ней и ответчиком ссылалась на то, что в период с 20 августа 2014 г. по 16 января 2018 г. была допущена к работе в качестве продавца, а затем старшего продавца, с ведома генерального директора Назарько И.В. без оформления трудовых отношений, добросовестно исполняла трудовые обязанности, подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка. Работодателем составлялся график отпусков, в котором была указана Кириченко О.Н. Также была установлена заработная плата в размере 30 000 руб. Кроме того, Кириченко О.Н. указала, что 1 сентября 2014 г. с ней был подписан договор о полной материальной ответственности, 1 марта 2015 г. между сторонами заключён трудовой договор и выдана должностная инструкция старшего продавца. В связи с этим истец полагала, что между ней и работодателем фактически сложились трудовые отношения.

Этим обстоятельствам суд первой инстанции правовой оценки не дал, ввиду этого вывод суда первой инстанции о том, что Кириченко О.Н. не представлено доказательств, свидетельствующих о наличии в спорный период между сторонами трудовых отношений, является неправомерным, как не соответствующий требованиям норм материального права и процессуального закона (статья 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Данный вывод сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела.

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

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

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

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов обжалуемых судебных постановлений, судами при разрешении спора по иску Кириченко О.Н. к ООО «Велес» выполнены не были. Судами не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе

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

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Кириченко О.Н. о признании факта трудовых отношений между нею и ООО «Велес» 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 Кириченко О.Н. не могут быть признаны основанными на законе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает 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, о получении им заработной платы, о заключении между сторонами трудового договора), поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Велес» по надлежащему оформлению отношений с работником Кириченко О.Н. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации). Кроме того, 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, утверждение судебных инстанций об обратном неправомерно.

Ввиду изложенного решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 6 июня 2018 г. и апелляционное определение судебной

коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 2 августа 2018 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной 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 искивые требования Кириченко О.Н. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

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

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

определила:

решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 6 июня 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 2 августа 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Воркутинский городской суд Республики Коми.

Председательствующий

Судьи