



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-249

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

2 марта 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего

Пчелинцевой Л.М.,

судей

Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 2 марта 2020 г. кассационную жалобу Коробкиной Марины Анатольевны на решение Никулинского районного суда г. Москвы от 30 октября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 мая 2019 г.

по делу № 2-4017/2018 Никулинского районного суда г. Москвы по иску Коробкиной Марины Анатольевны к обществу с ограниченной ответственностью «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» об установлении факта трудовых отношений, обязанности осуществить определённые действия, о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации дней неиспользованного отпуска, процентов за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Коробкиной М.А. и ее представителя по письменному ходатайству Стародумова Ю.О., поддержавших доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Коробкина Марина Анатольевна 14 мая 2018 г. обратилась в суд с иском (уточнённым в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) к обществу с ограниченной ответственностью ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» (далее также – физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», общество), в котором просила признать наличие трудовых отношений между ней и физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский» в период с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г.; возложить на ответчика обязанность внести запись в её трудовую книжку о работе в должности массажиста в период с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г.; взыскать с ответчика задолженность по заработной плате в размере 53 847 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 201 600 руб., денежную компенсацию за задержку выплат с 26 апреля 2018 г. по день вынесения решения суда, понесённые ею расходы, связанные с судопроизводством (дорожные расходы на поездки в суд, оплата услуг нотариуса), страховые взносы в порядке и размерах, определённых законодательством, а также компенсацию морального вреда в размере 70 000 руб.

В обоснование заявленных требований Коробкина М.А. ссылалась на то, что она с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г. работала в ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» (фитнес-клуб X-fit) в должности массажиста. При приёме Коробкиной М.А. на работу представителем физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский» было обещано официальное трудоустройство и социальные гарантии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата Коробкиной М.А. за выполняемую работу выплачивалась один раз в месяц и составляла в среднем 70 000 руб.

В период работы Коробкиной М.А. в физкультурно-оздоровительном комплексе «Мосфильмовский» она подчинялась управляющему, финансовому директору, его заместителю (старшему администратору) физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский».

Однако работодатель отказал Коробкиной М.А. в оформлении трудовых отношений со ссылкой на отсутствие у неё медицинского образования.

25 апреля 2018 г. Коробкина М.А. подала управляющему физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский» заявление об увольнении по собственному желанию по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащее просьбу уволить её с 25 апреля 2018 г. и произвести с ней окончательный расчёт.

В связи с тем, что ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» отказалось предоставить Коробкиной М.А. документы об официальном трудоустройстве, трудовой договор в период её работы с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г. заключён с ней не был, в трудовой книжке запись о данном периоде её работы не произведена, окончательный

расчёт при увольнении с ней не произведён, Коробкина М.А. обратилась в суд с указанным иском.

В подтверждение своих требований Коробкина М.А. просила суд опросить свидетелей (клиентов физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский»), приложила к исковому заявлению их письменные показания, назвав их имена и место жительства, а также другие документы, в частности справку от 8 апреля 2018 г. о том, что она с 15 января 2017 г. работает в фитнес-клубе ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», в подразделении СПА, в должности массажиста с ежемесячной заработной платой в размере 70 000 руб.; график работы Коробкиной М.А.; сведения с интернет-сайта фитнес-клуба X-fit о записи на сеанс массажа к Коробкиной М.А.; письменные сведения о заработной плате работников; электронную переписку с администратором; мотивационную схему работников (схема оплаты труда работников); квитанции клиентов фитнес-клуба X-fit о платном посещении сеанса массажа у Коробкиной М.А.; распечатки электронной записи клиентов на массаж к Коробкиной М.А.; сертификаты о прохождении Коробкиной М.А. курсов обучения.

В письменных возражениях на иск Коробкиной М.А. представитель физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский» просил в удовлетворении исковых требований отказать, ссылаясь на то, что Коробкина М.А. посещала ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» только с целью ознакомления потенциального работодателя с кандидатом на должность «медицинская сестра/медицинский брат по массажу».

Решением Никулинского районного суда г. Москвы от 30 октября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Коробкиной М.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 мая 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Коробкиной М.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 19 ноября 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 27 января 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации ответчик ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», надлежаще извещённое о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явилось, сведений о причинах неявки не представило. Руководствуясь частью 4

статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Изучив материалы дела, суд кассационной инстанции отмечает, что обстоятельства дела, исходя из заявленных истцом требований, их обоснования и представленных доказательств, а также из возражений на иск ответчика, судами первой и апелляционной инстанций не установлены и, соответственно, в судебных постановлениях не изложены.

Между тем из искового заявления Коробкиной М.А. и материалов дела усматривается, что ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» зарегистрировано 1 октября 2015 г., адрес (место нахождения): г. Москва, ул. Мосфильмовская, д. 88, корп. 2. Основным видом деятельности данного общества является деятельность фитнес-центров, генеральный директор – П [REDACTED]

Коробкина М.А. 14 мая 2018 г. обратилась в суд с иском к ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» об установлении факта наличия трудовых отношений между ней и физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский» в период с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г., указывая на то, что она с 15 января 2017 г. по 25 апреля 2018 г. работала в ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» (фитнес-клуб X-fit) в должности массажиста. При приёме Коробкиной М.А. на работу представителем физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский» было обещано официальное трудоустройство и социальные гарантии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата Коробкиной М.А. за выполняемую работу выплачивалась один раз в месяц и составляла в среднем 70 000 руб., складывалась из следующих частей: 43% – от стоимости массажа, 34 % – от стоимости косметологических услуг, 22% – от стоимости LPG-массажа. Кроме того, Коробкина М.А. ссылалась на то, что она по направлению и за счёт работодателя – ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» – в марте-апреле 2017 г. проходила курсы повышения квалификации, ей были выданы соответствующие сертификаты. С 13 по 21 марта 2018 г. Коробкина М.А. на основании своего заявления, переданного генеральному директору общества Парчевскому С.Б., находилась в отпуске. 25 апреля 2018 г. Коробкина М.А. написала заявление об увольнении по

собственному желанию, в котором содержалась просьба произвести с ней окончательный расчёт. Данное заявление принял П [REDACTED]. Несмотря на обещания, работодатель трудовые отношения в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации с ней не оформил, записи в трудовую книжку о приёме на работу и об увольнении не внёс, окончательный расчёт с Коробкиной М.А. не произвёл.

При рассмотрении дела в судебных заседаниях суда первой инстанции 2 и 30 октября 2018 г. по ходатайствам Коробкиной М.А. были допрошены свидетели Г [REDACTED], [REDACTED] К [REDACTED], [REDACTED] Г [REDACTED], [REDACTED] являющиеся клиентами ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», и Б [REDACTED] – работник этого комплекса, которые пояснили, что Коробкина М.А. выполняла работу массажиста в физкультурно-оздоровительном комплексе «Мосфильмовский», денежные средства за оказываемые услуги вносились в кассу комплекса, запись на массаж производилась на ресепшене физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский».

Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований Коробкиной М.А. об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что Коробкиной М.А. не представлено достаточных доказательств, подтверждающих наличие между сторонами (Коробкиной М.А. и физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский») трудовых отношений, поскольку представленные ею документы не свидетельствуют об исполнении Коробкиной М.А. трудовых обязанностей в физкультурно-оздоровительном комплексе «Мосфильмовский», о получении ею заработной платы и соблюдении норм трудового законодательства при осуществлении трудовой функции.

Суд первой инстанции не принял во внимание представленную Коробкиной М.А. справку от 8 апреля 2018 г., подписанную управляющим физкультурно-оздоровительным комплексом З [REDACTED] и содержащую сведения о том, что она является работником физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский», сославшись на то, что данный документ подписан лицом, полномочия которого на заверение и подпись такой справки не подтверждены.

Показания допрошенных в ходе рассмотрения дела свидетелей (клиентов и работника физкультурно-оздоровительного комплекса «Мосфильмовский»), по мнению суда первой инстанции, также не подтверждают наличие между сторонами трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав, что в процессе судебного разбирательства факт возникновения устойчивых и стабильных трудовых отношений между сторонами (Коробкиной М.А. и физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский») не нашёл своего подтверждения, в материалах дела отсутствуют объективные и достоверные доказательства того, что Коробкина М.А. с ведома и по поручению работодателя (ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс

«Мосфильмовский») была допущена к выполнению определённой трудовой функции в интересах данной организации, лично приступала к исполнению трудовых обязанностей по конкретной должности или трудовой функции в соответствии с определённым графиком или на установленном работодателем рабочем месте, подчинялась трудовому распорядку ответчика и получала заработную плату за исполнение трудовых обязанностей, направлялась работодателем в период работы на обучение.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права и сделаны с существенным 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 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.

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 3 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 неопределённость

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 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 2 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 1 статьи 67¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 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.

В постановлении 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» в пунктах 20 и 21 содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений, о том, что отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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. 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) (пункт 20 названного постановления).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо иметь в виду, что, если

такой работник 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 – физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям (пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15).

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения 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).

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. 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 3 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 не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить в письменной форме с ним трудовой договор может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 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. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

Следовательно, суд должен 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, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

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 Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Согласно части 1 статьи 12 ГПК РФ, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

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

В пункте 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» разъяснено, что 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, регуливающей 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 ГПК РФ).

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

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 ГПК РФ).

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

Частью 3 статьи 198 ГПК РФ предусмотрено, что описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В силу части 4 статьи 198 ГПК РФ в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (норма приводится в редакции, действующей до 1 октября 2019 г.).

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 ГПК РФ). 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 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Из изложенных норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон. В судебном постановлении, принятом по результатам рассмотрения дела, должны быть указаны требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Коробкиной М.А., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Коробкиной М.А. и генеральным директором ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» Парчевским С.Б. или его уполномоченным лицом о личном выполнении Коробкиной М.А. работы по должности массажиста фитнес-клуба X-fit в подразделении СПА по адресу: г. Москва, ул. Мосфильмовская, д. 88, корп. 2; была ли допущена Коробкина М.А. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» Парчевским С.Б. или его уполномоченным лицом; выполняла ли Коробкина М.А. работу массажиста в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинялась ли Коробкина М.А. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; каков был режим рабочего времени Коробкиной М.А. при выполнении работы по должности массажиста; выплачивалась ли ей заработная плата и в каком размере; проходила ли Коробкина М.А. обучение и/или повышение квалификации по направлению и за счёт работодателя.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных исковых требований Коробкиной М.А. о признании отношений трудовыми и производных исковых требований, возражений ответчика на иск, а также 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. Судебные инстанции ограничились лишь указанием на

то, что истец не представила достаточных доказательств, свидетельствующих о наличии между ней и ответчиком трудовых отношений, тем самым произвольно применили статью 56 ГПК РФ и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

В соответствии с частью 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

Коробкина М.А. в обоснование своих исковых требований о признании отношений, сложившихся с ответчиком, трудовыми ссылалась на то, что с 15 января 2017 г. она работала в должности массажиста в ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» (фитнес-клуб X-fit) по адресу: г. Москва, ул. Мосфильмовская, д. 88, корп. 2, была допущена к работе в качестве массажиста и приступила к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменного трудового договора. Запись клиентов фитнес-клуба X-fit к массажисту Коробкиной М.А. осуществлялась через администратора на ресепшене фитнес-клуба X-fit ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», который вёл запись в соответствии с установленным графиком работы, Коробкина М.А. ежемесячно получала заработную плату от работодателя.

Для подтверждения заявленных требований о том, что между Коробкиной М.А. и ответчиком имели место трудовые отношения, и обстоятельств, имеющих значение для дела, истец обеспечила явку в судебное заседание свидетелей Гладковой Е.С., Крижановской Н.А., Гусева М.М., являющихся клиентами ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», и Боровик А.М. – работника этого комплекса, подтвердивших работу Коробкиной М.А. в должности массажиста в фитнес-клубе X-fit ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», а также представила письменные показания клиентов физкультурного комплекса «Мосфильмовский» Янборисовой Е.В., Витряной А.В., указавших, что они являются клиентами фитнес-клуба X-fit ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», обслуживались у массажиста Коробкиной М.А., и приложивших к своим письменным показаниям выписки по счетам карт из банковских учреждений об оплате услуг физкультурного комплекса «Мосфильмовский». В обоснование доводов о наличии между ней и ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» трудовых отношений Коробкиной М.А. были представлены распечатка графика её работы, копии договоров свидетелей (клиентов) с физкультурно-оздоровительным комплексом «Мосфильмовский» об обслуживании, в рамках которых Коробкина М.А. выполняла работу массажиста, сертификаты о прохождении ею обучения по

направлению работодателя – ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» и другие документы.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Коробкиной М.А., суд первой инстанции исходил из того, что представленные Коробкиной М.А. доказательства не подтверждают наличие факта трудовых отношений между сторонами. При этом суд первой инстанции в нарушение требований статьи 198 ГПК РФ не привёл в своём решении обстоятельства дела, установленные им, доказательства, на которых основаны его выводы, не дал им оценку по правилам статьи 67 ГПК РФ, а также не указал доводы, по которым он отверг доказательства, представленные Коробкиной М.А.

С учётом приведённого выше вывод суда первой инстанции о том, что между сторонами отсутствуют признаки трудовых отношений и Коробкиной М.А. не представлено доказательств допуска её к работе с ведома или по поручению работодателя и осуществления ею трудовой функции в физкультурном комплексе «Мосфильмовский» в должности массажиста, является неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и требованиям процессуального закона. Этот вывод сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела, в отсутствие представленных ответчиком ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» доказательств, опровергающих требования истца и обстоятельства, на которых эти требования основаны.

Утверждение суда первой инстанции о том, что показания допрошенных в ходе рассмотрения дела свидетелей Гладковой Е.С., Крижановской Н.А., Гусева М.М., Боровик А.М. не содержат в себе сведений о юридических фактах, имеющих значение для разрешения спора (обстоятельств наличия или отсутствия трудовых отношений между сторонами спора, получения истцом систематически заработной платы, наличия у истца режима рабочего времени, соблюдение норм трудового законодательства), опровергается содержанием протоколов судебных заседаний суда первой инстанции от 2 и 30 октября 2018 г. (л.д. 173–176, 197–199).

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

Между тем Коробкина М.А., не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об отказе в удовлетворении её исковых требований, в апелляционной жалобе ссылаясь на то, что судом первой инстанции не были оценены представленные ею доказательства, бремя доказывания возложено исключительно на истца, обстоятельства, имеющие значение для дела судом не определены и не доказаны в судебном заседании, нормы материального права, регулирующие спорные отношения, применены неправильно.

Статьями 327 и 327¹ ГПК РФ определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции.

Как разъяснено 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», судам необходимо учитывать, что по смыслу статьи 327 ГПК РФ повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Судом апелляционной инстанции, несмотря на положения статей 327 и 327¹ ГПК РФ и разъяснения по их применению, содержащиеся 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», доводы апелляционной жалобы Коробкиной М.А. не были проверены. Тем самым повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции, по сути, нельзя признать состоявшимся.

Названные обстоятельства, по мнению Судебной коллегии, свидетельствуют о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, касающийся реализации права на труд, что в результате привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьёй 2 ГПК РФ, и права Коробкиной М.А. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьёй 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

Соответственно Судебная коллегия приходит к выводу о том, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении дела по исковым требованиям Коробкиной М.А. о признании отношений трудовыми и производным исковым требованиям 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 приняли во внимание доводы истца и не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и содержанию сложившихся между сторонами отношений и по существу спор не разрешили. Следовательно, выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Коробкиной М.А. не могут быть признаны основанными на нормах права.

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 истцом не представлено объективных, достоверных доказательств того, что она с ведома и по поручению работодателя была допущена к выполнению определённой трудовой функции в интересах ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский», а значит, факт возникновения устойчивых и стабильных трудовых отношений между

сторонами не нашёл своего подтверждения, поскольку подобная ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Мосфильмовский» по надлежащему оформлению отношений с работником Коробкиной М.А. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленной 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). Помимо этого, такой 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.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления 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 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Кроме того, суду следует принять во внимание разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–23 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 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Никулинского районного суда г. Москвы от 30 октября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 мая 2019 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи

