



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 2-КГ22-10-К3

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

23 января 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Вавилычевой Т.Ю.,
судей Жубрина М.А., Юрьева И.М.

рассмотрела в открытом судебном заседании 23 января 2023 г. кассационную жалобу Здоровцовой Ларисы Владимировны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г.

по делу № 2-129/2021 Череповецкого городского суда Вологодской области по иску Здоровцовой Ларисы Владимировны к обществу с ограниченной ответственностью «Сервис и Сети» о признании гражданско-правового договора трудовым, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, за задержку выплат, компенсации морального вреда, возложении обязанности внести сведения о работе в трудовую книжку.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью «Сервис и Сети» адвоката Старцева Н.Н.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Здоровцова Л.В. 20 октября 2020 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Сервис и Сети» (далее также – ООО «Сервис и Сети») о признании гражданско-правового договора трудовым, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, за задержку выплат, компенсации морального вреда, возложении обязанности внести сведения о работе в трудовую книжку.

В обоснование заявленных требований Здоровцова Л.В. указала, что она, находясь в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет по основному месту работы, с ведома и по поручению руководителя ООО «Сервис и Сети» с 23 февраля 2020 г. приступила к выполнению трудовых функций в этой организации в режиме удалённой работы и на условиях неполного рабочего времени по должности программиста по сопровождению программных продуктов на базе 1С. При этом ООО «Сервис и Сети» трудовые отношения со Здравцовою Л.В. оформлены не были, 25 февраля 2020 г. с ней был заключён договор на период с 25 февраля 2020 г. по 28 февраля 2021 г., предметом которого являлось выполнение Здравцовою Л.В. по заданию ООО «Сервис и Сети» работы по обслуживанию программных продуктов на базе программ 1С.

Здравцовою Л.В. полагала, что заключённым 25 февраля 2020 г. между ней и ООО «Сервис и Сети» договором на выполнение работ фактически регулировались трудовые отношения, так как ею постоянно выполнялись должностные обязанности в режиме сокращённой продолжительности рабочего времени, она использовала предоставленные ей ООО «Сервис и Сети» сервисы и средства доступа к заявкам, рабочую сим-карту, Здравцовою Л.В. ежемесячно выплачивалась заработная плата в размере 60 000 руб., надбавка при объёме свыше 60 часов в месяц в размере 1 000 руб. за час, Здравцовою Л.В. соблюдала правила внутреннего трудового распорядка ООО «Сервис и Сети», при приёме на работу в ООО «Сервис и Сети» Здравцовою Л.В. был установлен испытательный срок – три месяца.

С учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Здравцовою Л.В. просила суд признать заключённый 25 февраля 2020 г. между ней и ООО «Сервис и Сети» договор на выполнение работ трудовым договором, установить датой её официального увольнения дату вступления в силу решения суда, обязать ООО «Сервис и Сети» внести в её электронную трудовую книжку сведения о приёме на работу и об увольнении, взыскать с ООО «Сервис и Сети» в её пользу задолженность по заработной плате за период с 1 сентября 2020 г. по 14 января 2021 г.

в размере 308 702,79 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск за период с 25 февраля 2020 г. по 14 января 2021 г. в размере 68 794,29 руб., денежную компенсацию (проценты) в порядке статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации за период с 5 октября 2020 г. по 14 января 2021 г. в размере 4 377,01 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., расходы на оплату юридической помощи в размере 6 000 руб., расходы на курьерскую доставку в размере 325 руб.

Представитель ООО «Сервис и Сети» в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал, просил суд применить последствия пропуска Здоровцовой Л.В. срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, считая, что уважительных причин пропуска Здоровцовой Л.В. этого срока не имеется.

Решением Череповецкого городского суда Вологодской области от 27 января 2021 г. исковые требования Здоровцовой Л.В. удовлетворены частично. Суд установил факт трудовых отношений между Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» в должности программиста 1С в период с 25 февраля 2020 г. по 27 января 2021 г., взыскал с ООО «Сервис и Сети» в пользу Здоровцовой Л.В. задолженность по заработной плате в размере 294 000 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 59 851,03 руб., проценты в размере 4 607,20 руб., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб. и почтовые расходы в сумме 277,27 руб. На ООО «Сервис и Сети» возложена обязанность внести сведения о приеме на работу и об увольнении по инициативе работника в электронную трудовую книжку Здоровцовой Л.В. В удовлетворении остальной части иска отказано. С ООО «Сервис и Сети» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в сумме 7 085 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 апреля 2021 г. решение Череповецкого городского суда Вологодской области от 27 января 2021 г. изменено, установлен факт трудовых отношений между Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» в должности программиста 1С в период с 25 февраля 2020 г. по 7 октября 2020 г., с ООО «Сервис и Сети» в пользу Здоровцовой Л.В. взысканы задолженность по заработной плате за сентябрь 2020 года в размере 68 965,52 руб., за октябрь в размере 15 673,98 руб., компенсация за неиспользованный отпуск в размере 35 734,85 руб., проценты в размере 3 376,50 руб., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб. и почтовые расходы в сумме 277,27 руб. С ООО «Сервис и Сети» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в сумме 3 675,01 руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2021 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 29 апреля 2021 г. отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым искивые требования Здравцово́й Л.В. оставлены без удовлетворения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Здравцово́й Л.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 26 октября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 21 декабря 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Здравцова Л.В., представитель третьего лица – Государственного учреждения – Вологодского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились. В Верховный Суд Российской Федерации от Здравцово́й Л.В. поступило письменное ходатайство, из которого следует, что она не имеет возможности принять участие в судебном заседании ввиду отдалённости места проживания. Представитель третьего лица – Государственного учреждения – Вологодского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций.

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, далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) и кассационным судом общей юрисдикции (определение кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г.) были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что 30 января 2020 г. на сайте медиаресурса в г. Санкт-Петербурге опубликовано объявление ООО «Сервис и Сети» о приглашении на работу программиста по внедрению 1С с оплатой труда от 80 000 руб. с оформлением по трудовому договору после испытательного срока. В качестве условий работы предложены: полная занятость, удалённый режим работы.

16 февраля 2020 г. Здоровцова Л.В. в электронном виде обратилась в ООО «Сервис и Сети» с просьбой рассмотреть её кандидатуру на должность программиста 1С. В ответ на обращение Здоровцовой Л.В. 17 февраля 2020 г. директор ООО «Сервис и Сети» в адресованном ей электронном письме указал свой номер телефона и предложил перезвонить ему для приглашения Здоровцовой Л.В. на интервью.

19 февраля 2020 г. директором по информационным технологиям ООО «Сервис и Сети» на электронную почту Здоровцовой Л.В. направлены логины и пароли от внутренней почты ООО «Сервис и Сети», системы HelpDesk ООО «Сервис и Сети» (система для работы с заявками и обращениями компаний-клиентов ООО «Сервис и Сети»), сервера для доступа к клиентам, VPN.

21 февраля 2020 г. Здоровцова Л.В. направила на электронную почту директора ООО «Сервис и Сети» копии документов для заключения с ней договора.

25 февраля 2020 г. ООО «Сервис и Сети» составлен договор № ГПХ-2502-20 (далее также – договор от 25 февраля 2020 г.), согласно которому ООО «Сервис и Сети» (заказчик) (адрес: г. Санкт-Петербург) и Здоровцова Л.В. (подрядчик) (адрес: г. Череповец) заключили данный договор для выполнения Здоровцовой Л.В. по заданию ООО «Сервис и Сети» работы по обслуживанию программных продуктов на базе программ 1С.

Согласно пункту 1.1 договора от 25 февраля 2020 г. конкретный перечень работ определяется в техническом задании, которое составляется ежемесячно.

Работы выполняются в период с 25 февраля 2020 г. по 28 февраля 2021 г. (пункт 1.2 договора от 25 февраля 2020 г.).

Выполненные работы оформляются ежемесячным подписанием акта выполненных работ в двух экземплярах не позднее трех рабочих дней после даты окончания очередного календарного месяца (пункты 1.3, 3.3 договора от 25 февраля 2020 г.).

Пунктами 2.1, 3.1 договора от 25 февраля 2020 г. предусмотрено, что подрядчик (Здоровцова Л.В.) обязуется качественно и своевременно выполнять работы по данному договору в соответствии с техническим заданием, заказчик (ООО «Сервис и Сети») обязуется своевременно выплачивать подрядчику причитающееся ему денежное вознаграждение за выполненные работы на условиях, предусмотренных этим договором, а также обеспечить подрядчика необходимыми для выполнения работ по договору технической информацией и документацией заказчика/клиента, стоимость работ по договору определяется ежемесячно в техническом задании, из которого в соответствии с законодательством Российской Федерации заказчиком удерживается и уплачивается в бюджет Российской Федерации налог на доходы физических лиц в размере 13 процентов.

Заказчик оплачивает стоимость работ в соответствии с пунктом 3.1 договора в течение 10 календарных дней от даты подписания сторонами соответствующего ежемесячного акта выполненных работ. Подрядчику выплачивается стоимость работ в соответствии с пунктом 3.1 договора в безналичном порядке – на банковский счёт подрядчика, указанный в договоре (пункт 3.4 договора от 25 февраля 2020 г.).

25 февраля 2020 г. ООО «Сервис и Сети» посредством курьерской службы в адрес Здоровцовой Л.В. направлены подписанные генеральным директором ООО «Сервис и Сети» договор от 25 февраля 2020 г. и техническое задание к этому договору для их подписания Здоровцовой Л.В., а также Здоровцовой Л.В. направлена сим-карта абонентского номера, принадлежащего ООО «Сервис и Сети». 25 февраля 2020 г. Здоровцовой Л.В. был обеспечен доступ к работе с системой Helpdesk ООО «Сервис и Сети».

В материалах дела имеется письмо генерального директора ООО «Сервис и Сети», в котором указано, что в ходе сотрудничества ООО «Сервис и Сети» (заказчик) со Здоровцовой Л.В. (исполнитель) на основании договора от 25 февраля 2020 г. Здоровцовой Л.В. не соблюдены следующие договорённости: обработка и закрытие всех представленных заказчиком заявок в период при условии выплаты минимального оклада в размере 60 000 руб., общение с клиентом строго по регламенту, установленному заказчиком, обработка заявок в порядке, установленном заказчиком, отсутствие другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового (гражданско-правового) договора в свободное от работы, предоставленной заказчиком, время.

В данном письме генерального директора ООО «Сервис и Сети» также указано, что в процессе сотрудничества ООО «Сервис и Сети» со Здоровцовой Л.В. отмечены замечания: проблематичная обработка заявок с нестандартным содержанием, выходящим за рамки квалификации

исполнителя, нежелание изучать дополнительный материал для решения нетиповых задач, отказ от обработки заявок заказчика по причине высокой занятости, необходимость в доработке/корректировке заявок после сдачи работ заказчику в связи с некорректным выполнением работ исполнителем.

В связи с этим генеральным директором ООО «Сервис и сети» дано распоряжение до 14 октября 2020 г. произвести Здоровцовой Л.В. выплату согласно отработанным часам (за сентябрь 2020 г. – 20 часов, за октябрь 2020 г. – 0 часов).

30 сентября 2020 г. ООО «Сервис и Сети» составлено дополнительное соглашение № 1 к договору от 25 февраля 2020 г. о расторжении со Здоровцовой Л.В. договора от 25 февраля 2020 г. с 30 сентября 2020 г. Дополнительное соглашение было направлено ООО «Сервис и Сети» на электронную почту Здоровцовой Л.В. 13 октября 2020 г.

Уведомлением генерального директора ООО «Сервис и Сети» от 14 октября 2020 г. Здоровцовой Л.В. сообщено, что ООО «Сервис и Сети» в одностороннем порядке расторгает с ней договор от 25 февраля 2020 г. в соответствии с пунктом 5.3 данного договора (договор может быть расторгнут в одностороннем внесудебном порядке любой из сторон при условии предупреждения другой стороны за 1 месяц до даты расторжения. Все выполненные работы к дате расторжения должны быть оплачены заказчиком). В уведомлении также указано, что договор от 25 февраля 2020 г. считается расторгнутым по истечении месяца с даты получения уведомления. Данное уведомление направлено в адрес Здоровцовой Л.В. по почте 14 октября 2020 г., получено Здоровцовой Л.В. – 13 ноября 2020 г.

Разрешая спор и принимая решение о частичном удовлетворении исковых требований Здоровцовой Л.В. о признании заключённого между ООО «Сервис и Сети» и Здоровцовой Л.В. договора от 25 февраля 2020 г. трудовым договором, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за задержку выплат, компенсации морального вреда и судебных расходов, суд первой инстанции сослался на положения статей 11, 15, 56, 57, 61, 67 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие понятие, признаки и основания возникновения трудовых отношений, в том числе отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, на нормы Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда и его отличительных признаках (статьи 702, 703, 720), разъяснения, содержащиеся 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», и пришёл к выводу о том, что Здоровцова Л.В. с 25 февраля 2020 г. осуществляла трудовую деятельность в ООО «Сервис и Сети», а заключённым 25 февраля 2020 г. между ней и ООО «Сервис и Сети» договором фактически регулировались трудовые отношения.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что Здоровцовой Л.В. как работнику ООО «Сервис и Сети» вменялось в обязанности выполнять

работу по определённой квалификации, изучать дополнительный материал, она подчинялась установленному в ООО «Сервис и Сети» режиму труда, работала под контролем и руководством ответчика, ей был установлен размер минимального оклада, она была интегрирована в организационную структуру ООО «Сервис и Сети» как специалист, ей был предоставлен доступ к системе для внутреннего использования, предоставлены средства связи, оплата труда Здоровцовой Л.В. производилась ООО «Сервис и Сети» не за конкретную выполненную работу, а по часам.

Рассматривая заявление представителя ответчика о пропуске истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, и применении последствий пропуска данного срока, суд первой инстанции отметил, что срок обращения в суд Здоровцовой Л.В. не пропущен, так как о нарушении своих прав она узнала 7 октября 2020 г. (из телефонного разговора с работником ООО «Сервис и Сети», касающегося её увольнения), а в суд с иском обратилась 20 октября 2020 г., то есть в пределах определённого законом трёхмесячного срока.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Здоровцовой Л.В., суд апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) указал на то, что волеизъявление Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» было направлено на заключение договора гражданско-правового характера, заключённый сторонами договор от 25 февраля 2020 г. не содержит признаков трудового договора, таких как установление режима рабочего времени, выходных, отпуска. Этим договором не предусмотрена трудовая функция.

Приведя положения статьи 779 Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг, суд апелляционной инстанции высказал суждение о том, что между ООО «Сервис и Сети» и Здоровцовой Л.В. был заключён не трудовой договор, а договор, по своим признакам отвечающий договору подряда, поскольку он содержит положения о достижении результата работ, во исполнение этого договора истцу давались технические задания, по итогам выполнения которых ответчиком составлялись акты выполненных работ.

Суд апелляционной инстанции также указал, что Здоровцовой Л.В. в ООО «Сервис и Сети» не представлялись документы, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимые для заключения трудового договора, приказ о приёме Здоровцовой Л.В. на работу ответчиком не издавался, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ответчика Здоровцова Л.В. ознакомлена не была, при заключении спорного договора и получении вознаграждения за исполнение его условий истец знала о наименовании данного договора, об условиях оплаты, о порядке его исполнения, деятельность Здоровцовой Л.В. не была связана с подчинением правилам внутреннего распорядка ООО «Сервис и Сети», режим работы ей

не устанавливался, она самостоятельно определяла время выполнения задания. Кроме того, условия заключённого между ООО «Сервис и Сети» и Здравцовою Л.В. договора исполнялись сторонами длительный период, при этом Здравцова Л.В. каких-либо претензий ответчику не заявляла.

Суд апелляционной инстанции полагал, что факт прохождения истцом собеседования по должности программиста 1С, предоставление ей ответчиком сим-карты абонентского номера, принадлежащего ООО «Сервис и Сети», обеспечение доступа к системе для внутреннего использования не являются основанием для вывода о наличии между сторонами трудовых отношений, поскольку, по мнению суда апелляционной инстанции, совершение таких действий со стороны ответчика было необходимо для выполнения истцом предусмотренной договором работы. Помимо этого, заключённый с истцом договор не отвечал требованиям, изложенным в размещённом на сайте медиаресурса в г. Санкт-Петербурге объявлении ООО «Сервис и Сети» о вакантной должности программиста 1С.

Суд апелляционной инстанции признал необоснованным утверждение истца о ежемесячной выплате ей заработной платы в размере 60 000 руб., отметив, что назначение платежа в осуществляемых истцу денежных переводах ООО «Сервис и Сети» не указано, даты таких переводов не соответствуют срокам выплаты работникам ответчика заработной платы.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции (определение кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г.) признала выводы суда апелляционной инстанции, изложенные в апелляционном определении от 27 января 2022 г., правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что 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 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 соответствии с частью четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, 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).

Согласно статье 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.

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 первая статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая 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 вторая 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 четвёртой 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 (абзац третий пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

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 (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьёй 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров (часть вторая статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью третьей статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей статьи 19¹ были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей (часть четвертая статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

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 заключён 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 четвертой 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 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).

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» (далее – постановление Пленума от 29 мая 2018 г. № 15) содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей – физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними. При этом суды 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, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой

функции (абзацы первый и второй пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату (абзац третий пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчинённость и зависимость труда, выполнение работником работы только по определённой специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения (абзац четвёртый пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Принимая во внимание, что статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвёртая статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац первый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Если между сторонами заключён гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац третий пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Из приведённого правового регулирования и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в целях защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по заявлениям работников (в том числе о признании гражданско-правового договора трудовым) суду следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем. При этом суды 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.

Суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что таким договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей, а неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Между тем 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, судом апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) применены неправильно. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Как следует из пункта 1 статьи 2 Гражданского кодекса Российской Федерации, гражданское законодательство в том числе определяет правовое положение участников гражданского оборота и регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Согласно пункту 1 статьи 432 Гражданского кодекса Российской Федерации договор считается заключённым, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

В соответствии со статьёй 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 ГПК РФ 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 ГПК РФ 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 ГПК РФ).

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.

Приведённые выше требования процессуального закона в силу абзаца второй части 1 статьи 327 ГПК РФ распространяются и на суд апелляционной инстанции, который повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текста апелляционного определения от 27 января 2022 г., судом апелляционной инстанции при разрешении спора выполнены не были. Также им 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.

При рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «Сервис и Сети» суд апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.), не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о наличии оснований для признания заключённого между ООО «Сервис и Сети» и Здоровцовой Л.В. гражданско-правового договора трудовым, ссылаясь на нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, основания возникновения, и регламентированный действующим правовым регулированием порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом гражданско-правового договора трудовым, на правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, вместе с тем неправильно применил их при разрешении данного спора.

В обоснование исковых требований Здоровцова Л.В. ссылалась на то, что, несмотря на факт заключения между ней и ООО «Сервис и Сети» 25 февраля 2020 г. гражданско-правового договора, отношения, которые сложились между сторонами, имели все признаки трудовых отношений, поскольку должностные обязанности по должности программиста по сопровождению программных продуктов общества выполнялись ею постоянно в режиме сокращённой продолжительности рабочего времени, при выполнении трудовой функции она использовала предоставленные ей ООО «Сервис и Сети» сервисы и средства доступа к заявкам, рабочую сим-карту, ООО «Сервис и Сети» оплачивало ей услуги связи, Здоровцовой Л.В. ежемесячно выплачивалась заработная плата в размере 60 000 руб. с учётом надбавки при объёме свыше 60 часов в месяц в размере 1 000 руб. за час, Здоровцова Л.В. соблюдала правила внутреннего трудового распорядка ООО «Сервис и Сети», регламент работы с клиентами в сервисах, подчинялась и выполняла приказы руководителей ООО «Сервис и Сети», ответчиком проводился учёт заявок и времени их выполнения Здоровцовой Л.В., в конце каждого месяца производился расчёт выполненных Здоровцовой Л.В. работ. Кроме того, при приёме на работу в

ООО «Сервис и Сети» Здоровцовой Л.В. был установлен трёхмесячный испытательный срок.

Здоровцова Л.В. также указывала на то, что в период действия гражданско-правового договора от 25 февраля 2020 г. она была интегрирована в организационную структуру ООО «Сервис и Сети», возникшие между ней и ООО «Сервис и Сети» отношения, связанные с осуществлением работ по сопровождению программных продуктов ООО «Сервис и Сети», являлись длящимися и не ограничивались исполнением разовой обязанности по выполнению работы с передачей её результата заказчику, выплаты заработной платы осуществлялись без подписания актов о выполнении работы в каждом конкретном периоде, данные выплаты носили постоянный и стабильный характер.

Следовательно, с учётом исковых требований Здоровцовой Л.В. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: какой вид гражданско-правового договора был заключён между Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» 25 февраля 2020 г.; осуществлялась ли Здоровцовой Л.В. по договору от 25 февраля 2020 г. в соответствии с заданием ответчика работа, результат которой она обязана была сдать, а ответчик принять и оплатить или ею выполнялись определённые трудовые функции, входящие в обязанности работника в должности программиста по сопровождению программных продуктов ООО «Сервис и Сети», принимая во внимание установленный судом факт размещения ООО «Сервис и Сети» на сайте медиаресурса по трудоустройству в г. Санкт-Петербурге объявления о поиске работника на вакантную должность программиста с оформлением по трудовому договору после испытательного срока и факт соискательства Здоровцовой Л.В. на указанную должность; сохраняла ли Здоровцова Л.В. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта или как работник выполняла работу по сопровождению программных продуктов общества в интересах, по заданию и под контролем и управлением ООО «Сервис и Сети»; была ли Здоровцова Л.В. интегрирована в организационный процесс ООО «Сервис и Сети», подчинялась ли Здоровцова Л.В. действующим в обществе правилам внутреннего трудового распорядка, правилам допуска к осуществлению работ по обслуживанию программных продуктов, обладала ли средствами доступа к необходимому для работы информационному ресурсу, действовала ли при этом Здоровцова Л.В. наряду с другими работниками ООО «Сервис и Сети» исходя из установленных в организации требований по работе с информационными ресурсами, программным обеспечением; каким образом производилась оплата работы Здоровцовой Л.В., с какой периодичностью и в каком размере осуществлялись выплаты, какой механизм расчёта выплат был применён работодателем при оплате труда Здоровцовой Л.В.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших правоотношений между истцом и

ответчиком, с учётом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых судом апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) определены не были, надлежащей правовой оценки суда апелляционной инстанций в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не получили.

Судом апелляционной инстанции также не была дана какая-либо правовая оценка с учётом положений главы 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации, определяющих особенности регулирования труда дистанционных работников (статьи 312¹ – 312⁵ в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных отношений)¹, доводам Здоровцовой Л.В. об осуществлении ею трудовой деятельности в ООО «Сервис и Сети» по должности программиста по сопровождению программных продуктов на базе 1С в режиме дистанционной работы.

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

В апелляционном определении указываются обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционных жалобы, представления (пункты 5 и 7 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При оставлении апелляционных жалобы, представления без удовлетворения суд обязан указать мотивы, по которым доводы

¹ С 1 января 2021 г. на основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» глава 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации действует в новой редакции.

апелляционных жалобы, представления отклоняются (часть 3 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Из приведённых норм процессуального закона следует, что суд апелляционной инстанции должен исправлять ошибки, допущенные судом первой инстанции при рассмотрении дела, поэтому он наделён полномочиями по повторному рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных законом для производства в суде апелляционной инстанции. Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционной жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции. Выводы, к которым пришёл суд апелляционной инстанции при рассмотрении дела, должны быть мотивированы с указанием закона, иного нормативного правового акта, на нормах которого эти выводы основаны. При оставлении апелляционных жалобы, представления без удовлетворения суд апелляционной инстанции также должен привести мотивы, по которым доводы апелляционных жалобы, представления были им отклонены.

Между тем суд апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) в нарушение норм процессуального законодательства не осуществил предоставленные ему полномочия по повторному рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, изложив в апелляционном определении от 27 января 2022 г. доводы Здоровцовой Л.В., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по мнению истца, их подтверждающие, эти обстоятельства надлежащим образом не устанавливал, сославшись на отсутствие представленных истцом доказательств, свидетельствующих о наличии между Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» трудовых отношений, круг этих доказательств не определил, формально указав на то, что заключённый между сторонами 25 февраля 2020 г. гражданско-правовой договор основан на их волеизъявлении и характерных признаков трудового договора не содержит, тем самым произвольно применил статью 56 ГПК РФ.

Не дав надлежащей правовой оценки доводам Здоровцовой Л.В. о характере заключённого с ней ООО «Сервис и Сети» договора по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции ограничился лишь критической оценкой всех представленных истцом доказательств, однако обстоятельства, по мнению истца, свидетельствующие о наличии между Здоровцовой Л.В. и ООО «Сервис и Сети» в период с февраля 2020 г. по сентябрь 2020 г. трудовых отношений, не были опровергнуты ответчиком при рассмотрении дела судом апелляционной инстанции. В нарушение положений статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции надлежащим образом

не отразил в апелляционном определении мотивы, по которым объяснениям ответчика отдано предпочтение перед доказательствами, представленными истцом, и сделан вывод о недостаточности данных, свидетельствующих о наличии между Здравцовою Л.В. и ООО «Сервис и Сети» трудовых отношений.

При этом суд апелляционной инстанции неправильно распределил обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, освободив работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на истца Здравцову Л.В.

Не были учтены судом апелляционной инстанции и императивные требования части третьей статьи 19¹ 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.

Противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации вывод суда апелляционной инстанции об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то, что Здравцовою Л.В. в ООО «Сервис и Сети» не представлялись документы, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимые для заключения трудового договора, приказ о приёме Здравцовою Л.В. на работу ответчиком не издавался, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ответчика Здравцова Л.В. ознакомлена не была, поскольку именно эти обстоятельства явились основанием для обращения Здравцовою Л.В. за судебной защитой в связи с нарушением её трудовых прав, допущенным, по мнению истца, работодателем ООО «Сервис и Сети», оформившим с ней договор гражданско-правового характера при наличии фактически сложившихся трудовых отношений.

Из содержания апелляционного определения от 27 января 2022 г. также следует, что при разрешении исковых требований Здравцовою Л.В. о признании заключённого с ней 25 февраля 2020 г. ООО «Сервис и Сети» гражданско-правового договора трудовым суд апелляционной инстанции, ссылаясь на положения Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующие порядок и основания заключения договора возмездного оказания услуг (глава 39 Гражданского кодекса Российской Федерации), и на их основании давая правовую оценку договору от 25 февраля 2020 г., пришёл к выводу о наличии между Здравцовою Л.В. и ООО «Сервис и Сети» отношений гражданско-правового характера вследствие заключения сторонами договора, по своим признакам отвечающего договору подряда (глава 37 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Таким образом, в нарушение пунктов 5 и 7 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судом апелляционной инстанции сделан вывод о наличии между Здравцовою Л.В. и ООО «Сервис и Сети» гражданско-правовых отношений без установления

вида и содержания заключённого между сторонами договора, его признаков, в том числе в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями, что свидетельствует об отсутствии надлежащей проверки и оценки судом апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) фактических обстоятельств дела и их юридической квалификации и о вынесении судом апелляционной инстанции судебного постановления, не основанного на нормах закона, подлежащих применению.

С учётом приведённого выше вывод суда апелляционной инстанции (апелляционное определение от 27 января 2022 г.) об отказе в удовлетворении исковых требований Здравцово́й Л.В. к ООО «Сервис и Сети» о признании гражданско-правового договора трудовым, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, за задержку выплат, компенсации морального вреда, возложении обязанности внести сведения о работе в трудовую книжку является неправомерным, как не основанный на нормах материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, и сделанный с нарушением требований процессуального закона, без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств, имеющих значение для дела и определяющих характер возникших правоотношений между истцом и ответчиком.

Кассационный суд общей юрисдикции (определение кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г.), проверяя по кассационной жалобе Здравцово́й Л.В. законность апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г., допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

При таких данных апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 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, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное выше и разрешить исковые требования Здравцово́й Л.В. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 27 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г. по делу № 2-129/2021 Череповецкого городского суда Вологодской области отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Вологодский областной суд.

Председательствующий

Судьи

