



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 78-КГ19-33

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

21 октября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Гуляевой Г.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 21 октября 2019 г. кассационную жалобу представителя Ефимова Сергея Владимировича по доверенности Бердаковой Марины Анатольевны на решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г.

по делу № 2-222/18 Невского районного суда г. Санкт-Петербурга по иску Ефимова Сергея Владимировича к обществу с ограниченной ответственностью «Триумф» об установлении факта трудовых отношений, о внесении записи о периоде работы в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за её несвоевременную выплату, об индексации суммы задержанной заработной платы, о взыскании компенсации морального вреда и расходов на оплату услуг представителя.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав объяснения представителя истца Ефимова С.В. по доверенности Бердаковой М.А., поддержавшей доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ефимов Сергей Владимирович через представителя по доверенности Бердакову М.А. 2 июня 2017 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Триумф» (далее также – ООО «Триумф»),

общество) об установлении факта трудовых отношений с ООО «Триумф», о внесении в его трудовую книжку записи о периоде работы в ООО «Триумф», взыскании задолженности по заработной плате в размере 457 710 руб., компенсации за несвоевременную выплату заработной платы в сумме 26 928 руб., об индексации суммы задержанной заработной платы в размере 484 руб., компенсации морального вреда в размере 100 000 руб. и взыскании расходов на оплату услуг представителя в размере 11 660 руб.

В обоснование заявленных требований Ефимов С.В. ссылался на то, что на интернет-сервисе «Авито» было размещено объявление ООО «Триумф» о том, что для работы в общество требуются водители категории «С» с указанием заработной платы 70 000 руб. в месяц.

При трудоустройстве в ООО «Триумф» представителем общества с Ефимовым С.В. в устной форме был оговорён график его работы – двое суток через двое суток. С января 2016 г. Ефимов С.В. с ведома и по поручению работодателя без оформления письменного трудового договора приступил к работе водителем ООО «Триумф». В этой должности он проработал до 26 января 2017 г. Общение с работодателем осуществлялось Ефимовым С.В. путём переписки с использованием мессенджера WhatsApp (группа «Ремонт и ответственность»), путевые листы и товарно-транспортные накладные ООО «Триумф» у него изымались работодателем после каждой поездки, а с 2017 года работодатель перестал надлежащим образом оформлять эти документы. За весь период осуществления трудовых обязанностей в ООО «Триумф» Ефимову С.В. выплачена заработная плата в размере 312 300 руб., которая перечислялась с банковской карты генерального директора ООО «Триумф» Резниченко Т.С., перечисление сумм заработной платы нигде не фиксировались.

На неоднократные требования о заключении с ним трудового договора ООО «Триумф» отвечало отказом и не выплачивало ему заработную плату в полном размере, в связи с чем Ефимов С.В. обратился в суд с данными исковыми требованиями.

Ефимов С.В. считает, что незаконными действиями работодателя ООО «Триумф», не оформившего с ним трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и не выплачивающего заработную плату в полном размере, нарушены его права как работника и ему причинён моральный вред.

Представитель ООО «Триумф» в суде иск не признал.

Решением Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2019 г. Ефимову С.В. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда

Российской Федерации на решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе представителем Ефимова С.В. по доверенности Бердаковой 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 решения Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 31 мая 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 16 сентября 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ответчика ООО «Триумф», о причинах неявки сведения не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя 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 ГПК РФ).

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

Обращаясь в суд с иском к ООО «Триумф» об установлении факта трудовых отношений, о внесении записи о периоде работы в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, об индексации суммы

задержанной заработной платы, о взыскании компенсации морального вреда Ефимов С.В. указывал, что с января 2016 г. по 26 января 2017 г. он работал в ООО «Триумф» в должности водителя.

ООО «Триумф» согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц зарегистрировано в качестве юридического лица с 15 октября 2013 г., основной вид деятельности – прочая вспомогательная деятельность, связанная с перевозками. Генеральным директором и единственным учредителем ООО «Триумф» является Резниченко Т.С.

При разрешении спора суд установил, что Ефимов С.В. с января 2016 г. в ООО «Триумф» с заявлением о приёме на работу не обращался, кадровых решений в отношении него общество не принимало, трудовой договор с ним не заключался, приказы о приёме Ефимова С.В. на работу на постоянной основе и об увольнении с работы общество не издавало и соответствующие записи в его трудовую книжку не вносило.

Согласно ответу управляющего Государственным учреждением – Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области от 20 июля 2017 г. на запрос суда от 23 июня 2017 г. ООО «Триумф» в период с января 2016 г. по 26 января 2017 г. не производило отчисление обязательных платежей за Ефимова С.В.

В судебном заседании суда первой инстанции 29 марта 2018 г. представитель истца Бердакова М.А. дала пояснения о том, что Ефимов С.В. с января 2016 г. до 26 января 2017 г. работал в ООО «Триумф» в должности водителя категории «С» с заработной платой 70 000 руб. в месяц, график его работы был оговорён с представителем общества в устной форме. Трудовой договор с ним работодатель не заключал, приказ о приёме его на работу не издавал. С банковской карты генерального директора ООО «Триумф» Резниченко Т.С. Ефимову С.В. перечислялись заработная плата, а также денежные средства для оплаты топлива и ремонта автомобиля. За перечисленные ему денежные средства он нигде не расписывался. На просьбы Ефимова С.В. о заключении с ним трудового договора работодатель отвечал отказом.

В том же судебном заседании по ходатайству ответчика в качестве свидетеля был допрошен П [REDACTED] давший показания о том, что он работает коммерческим директором ООО «Мустанг», с которым в спорный период Ефимов С.В. состоял в трудовых отношениях. Резниченко Т.С. работает в ООО «Мустанг» в должности главного бухгалтера по совместительству. Официально трудовые отношения между Ефимовым С.В. и ООО «Мустанг» не оформлялись, так как он с данным вопросом не обращался. Заработная плата, денежные средства на ремонт автомобиля и иные необходимые расходы перечислялись на банковскую карту Ефимова С.В. Оплата труда Ефимова С.В. была сдельной, зависела от объёма выполненной работы, у ООО «Мустанг» перед Ефимовым С.В. имеется задолженность по заработной плате в размере 203 438 руб.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. к ООО «Триумф» об установлении факта трудовых отношений

с января 2016 г. по 26 января 2017 г., о внесении записи о периоде работы в его трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и иных требований, суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 11, 15, 16, 61, 67, 67¹ Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о том, что в силу положений статьи 56 ГПК РФ бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между Ефимовым С.В. и ООО «Триумф» возлагается на истца, который не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и ООО «Триумф», в том числе выполнение истцом в спорный период работы по поручению ответчика ООО «Триумф», выплату ему ответчиком заработной платы с января 2016 г. по 26 января 2017 г.

Суд первой инстанции критически отнёсся к представленным истцом в обоснование заявленных требований письменным доказательствам, в том числе договору аренды транспортного средства без экипажа от 28 сентября 2016 г., сторонами которого названы ООО «Триумф» и Ефимов С.В., указав, что из этих доказательств безусловно не следует наличие между Ефимовым С.В. и ООО «Триумф» именно трудовых отношений.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. об установлении факта трудовых отношений между ним и ООО «Триумф» в период с января 2016 г. по 26 января 2017 г., суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор между сторонами не заключался, приказы о приёме Ефимова С.В. на работу работодатель не издавал, запись в трудовую книжку истца о его трудовой деятельности в ООО «Триумф» не вносилась, не представлены доказательства выплаты Ефимову С.В. заработной платы за спорный период именно работодателем – ООО «Триумф».

По мнению суда первой инстанции, основным видом деятельности ООО «Триумф» является оказание услуги по предоставлению в аренду транспортных средств без оказания услуг по их управлению и техническому обслуживанию (без экипажа), а ответчик, согласно представленным в материалы дела договорам аренды автомобиля без экипажа, передал по договору аренды транспортные средства без оказания услуг по их управлению и техническому обслуживанию в ООО «Мустанг», которое производит оплату за аренду переданных ему транспортных средств.

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении остальных исковых требований Ефимова С.В. (о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, об индексации суммы задержанной заработной платы, компенсации морального вреда и судебных расходов), признав их производными от основных исковых требований.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции, дополнительно высказав суждение о том, что выполнение определённого вида и объёма работ в рамках гражданско-правовых договоров само по себе не свидетельствует о возникновении между сторонами именно трудовых отношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательства и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении (далее также – 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.

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 (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 уполномоченного 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.

Согласно части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключённого с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключённого в письменной форме трудового договора, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

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

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть 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 оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 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.

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

Между тем нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учёта Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Согласно части первой 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.

Доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для

правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств (абзацы первый и второй части 1 статьи 55 ГПК РФ).

Согласно пункту 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» судья обязан уже в стадии подготовки дела создать условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела. Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле, но с учётом характера правоотношений сторон и нормы материального права, регулирующей спорные правоотношения. Судья разъясняет, на ком лежит обязанность доказывания тех или иных обстоятельств, а также последствия непредставления доказательств. При этом судья должен выяснить, какими доказательствами стороны могут подтвердить свои утверждения, какие трудности имеются для представления доказательств, разъяснить, что по ходатайству сторон и других лиц, участвующих в деле, суд оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 ГПК РФ).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству», под уточнением обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, следует понимать действия судьи и лиц, участвующих в деле, по определению юридических фактов, лежащих в основании требований и возражений сторон, с учётом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 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.

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).

В силу части 1 статьи 68 ГПК РФ объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного

рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами.

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 учётом требований и возражений сторон.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Ефимова С.В. и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Ефимовым С.В. и генеральным директором ООО «Триумф» или его уполномоченным представителем о личном выполнении Ефимовым С.В. работы по должности водителя; был ли допущен Ефимов С.В. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «Триумф» или его уполномоченным представителем; выполнял ли Ефимов С.В. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в период с января 2016 г. по 26 января 2017 г.; подчинялся ли Ефимов С.В. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ему заработная плата и в каком размере.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших между истцом и ответчиком отношений, с учётом заявленных Ефимовым С.В. исковых требований об установлении факта трудовых отношений и подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судами первой и апелляционной инстанций определены и установлены не были, предметом исследования и оценки судебных инстанций в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Ефимова С.В., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истец не представил доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применили статью 56 ГПК РФ и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Делая вывод о том, что Ефимов С.В. не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и ООО «Триумф», судебные инстанции также не учли, что по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, наличие трудового правоотношения презюмируется, 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.

Ефимов С.В. в обоснование своих исковых требований об установлении факта трудовых отношений между ним и ООО «Триумф» ссылаясь на то, что в январе 2016 г. он приступил к исполнению трудовых обязанностей в качестве водителя в ООО «Триумф» с ведома и по поручению работодателя без оформления письменного трудового договора и внесения соответствующей записи в трудовую книжку. Между Ефимовым С.В. и представителем ООО «Триумф» была достигнута устная договорённость о графике работы и размере заработной платы 70 000 руб. в месяц. За период работы в ООО «Триумф» с января 2016 г. по 26 января 2017 г. ему была выплачена заработная плата в размере 312 300 руб., которая перечислялась ему с банковской карты генерального директора ООО «Триумф» Резниченко Т.С. В связи с этим истец полагал, что между ним и ООО «Триумф» фактически сложились трудовые отношения, которые по вине ответчика не были оформлены в предусмотренном трудовым законодательством порядке.

В качестве документов, свидетельствующих о наличии между Ефимовым С.В. и ответчиком трудовых отношений, стороной истца суду были представлены сведения о перечислении генеральным директором ООО «Триумф» Резниченко Т.С. денежных средств на банковскую карту Ефимова С.В., копия путевого листа грузового автомобиля № 002568, в котором указана модель и государственный регистрационный знак автомобиля, на котором совершается перевозка, водитель автомобиля (в данном случае Ефимов С.В.), который перевозит груз, а также договор аренды транспортного средства без экипажа от 28 сентября 2016 г. между ООО «Триумф» и Ефимовым С.В., в котором имеется подпись генерального директора общества Резниченко Т.С. и печать ООО «Триумф».

Судебными инстанциями в нарушение норм процессуального права (часть 1 статьи 67, часть 1 статьи 68 ГПК РФ) не дано надлежащей правовой оценки этим доказательствам, объяснения сторон относительно обстоятельств составления названных документов в ходе судебного разбирательства не получены. Суды первой и апелляционной инстанций не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым приняли в качестве обоснования своих выводов доводы ответчика ООО «Триумф», показания свидетеля П [REDACTED] допрошенного по ходатайству ответчика и являющегося заинтересованным в исходе дела лицом, и отвергли доводы истца Ефимова С.В., а также представленные им доказательства.

Доводы судебных инстанций о том, что трудовой договор между сторонами не заключался, приказы о приёме Ефимова С.В. на работу работодатель не издавал, запись в трудовую книжку истца о его трудовой деятельности в ООО «Триумф» не вносил, приведённые в обоснование вывода об отказе в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. об установлении факта трудовых отношений между ним и ООО «Триумф» в период с января 2016 г. по 26 января 2017 г., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт несостоятельными, поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Триумф» по надлежащему оформлению отношений с работником Ефимовым С.В. Этот вывод судебных инстанций противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующим спорные отношения.

Нельзя согласиться и с суждением судебных инстанций в обоснование вывода об отказе в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. о том, что он состоял в трудовых отношениях с ООО «Мустанг», а не с ООО «Триумф».

Полагая, что основным видом деятельности ООО «Триумф» является оказание услуг по предоставлению в аренду транспортных средств без экипажа, суды первой и апелляционной инстанций не учли, что согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц от 24 июня 2017 г. основным видом деятельности ООО «Триумф» является прочая вспомогательная деятельность, связанная с перевозками, а не сдача в аренду транспортного средства без экипажа. Указывая, что ответчик передал по договору аренды транспортное средство без оказания услуг по его управлению и техническому обслуживанию в ООО «Мустанг», судебные инстанции не дали надлежащей оценки представленной истцом в материалы дела копии путевого листа, удостоверенной печатью этого общества, в которой Ефимов С.В. указан в качестве водителя автомобиля, осуществляющего перевозку груза.

Кроме того, 14 августа 2018 г. в судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель Ефимова С.В. Бердакова М.А. для подтверждения заявленных исковых требований и обстоятельств, имеющих значение для дела, в порядке абзаца второго части 2 статьи 322 ГПК РФ заявляла ходатайства о

приобщении к материалам дела копий договора перевозки от 4 августа 2014 г. № 04/08, постановления Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 1 июня 2018 г. по спору между ООО «Триумф» и ООО «ПитерГран», связанному с исполнением обязательств по договору перевозки грузов, распечатку навигации, однако суд апелляционной инстанции отказал в удовлетворении этих ходатайств, не выяснив причины, препятствовавшие стороне истца представить эти доказательства в суд первой инстанции.

При этом судом апелляционной инстанции не были приняты во внимание разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, данные в пункте 29 постановления от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции», о том, что если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 1 части 1 статьи 330 ГПК РФ), то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и истребовании таких доказательств. Суду апелляционной инстанции также следует предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные (новые) доказательства, если в суде первой инстанции не доказаны обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 2 части 1 статьи 330 ГПК РФ), в том числе по причине неправильного распределения обязанности доказывания (часть 2 статьи 56 ГПК РФ).

В данном случае судом первой инстанции не были определены и установлены обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора по иску Ефимова С.В. к ООО «Триумф» об установлении факта трудовых отношений и другим требованиям, было неправильно распределено между сторонами бремя доказывания юридически значимых обстоятельств, однако суд апелляционной инстанции эти нарушения не устранил и в противоречие с приведёнными выше разъяснениями Пленума Верховного Суда не поставил на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств, не выяснил вопрос о необходимости оказания содействия в собирании и истребовании таких доказательств, не предложил лицам, участвующим в деле, представить дополнительные (новые) доказательства. Фактически суд апелляционной инстанции не осуществил возложенные на него законом (статья 327 ГПК РФ) полномочия по повторному рассмотрению дела, предполагающие 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым обратить внимание на допущенный судебными инстанциями формальный подход к рассмотрению настоящего

дела, в котором разрешается спор, связанный, по сути, с реализацией права на труд.

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

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов обжалуемых судебных постановлений, судами при разрешении спора по иску Ефимова С.В. к ООО «Триумф» выполнены не были. Судами не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, закреплённое в статье 8 Всеобщей декларации прав человека, пункте 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пункте 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Ефимова С.В. об установлении факта трудовых отношений с ООО «Триумф» и иных исковых требований в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не приняли во внимание доводы истца и не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами отношений. В связи с этим выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Ефимова С.В. не могут быть признаны основанными на законе.

С учётом приведённого выше решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, 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 изложенное выше и разрешить иски требования Ефимова С.В. на

основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Суду следует также учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

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

определила:

решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 августа 2018 г. по делу № 2-222/18 Невского районного суда г. Санкт-Петербурга отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Невский районный суд г. Санкт-Петербурга.

Председательствующий

Судьи

