# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 78-КГ20-27-К3

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 9 ноября 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 9 ноября 2020 г. кассационную жалобу Радченко Андрея Николаевича на решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 января 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 20 июня 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 февраля 2020 г.

по делу № 2-39/2019 Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга по иску Радченко Андрея Николаевича к обществу с ограниченной ответственностью «Частное охранное предприятие «ФОРТ-С» об установлении факта трудовых отношений, о взыскании задолженности по заработной плате, пособия по временной нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, об обязании предоставить расчётные листки, произвести отчисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Радченко Андрей Николаевич 14 марта 2018 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Частное охранное предприятие

«ФОРТ-С» (далее также – ООО «ЧОП «ФОРТ-С», общество) и с учётом уточнения исковых требований просил установить факт трудовых отношений с ООО «ЧОП «ФОРТ-С» в период с 1 июня 2017 г. по день вынесения решения судом, взыскать в его пользу с общества задолженность по заработной плате за период с 1 июня 2017 г. по 15 февраля 2018 г. в размере 328 529 руб. (в том числе оплата за сверхурочную работу – 123 064 руб., за работу в ночное время – 28 822 руб., за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 99 888 руб.), пособие по временной нетрудоспособности за период с 12 по 26 января 2018 г. в размере 36 525 руб., компенсацию за ежегодный оплачиваемый отпуск за отработанное время в размере 109 575 руб., средний заработок за время вынужденного прогула с 16 февраля 2018 г. по 15 января 2019 г. в размере 810 284 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других выплат с 1 июня 2017 г. по 15 января 2019 г. в сумме 169 378 руб. 92 коп., денежные средства за смены согласно графику дежурств в декабре 2017 года, которые не позволили ему отработать на объекте «Комплекс Галерная 5» в период с 14 по 31 декабря 2017 г., в размере 24 120 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., а также обязать ответчика предоставить ему расчётные листки по заработной плате и произвести отчисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование с 1 июня 2017 г. по день принятия судом решения.

В обоснование заявленных требований Радченко А.Н. указал, что с 1 июня 2017 г. он работал в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» на объекте «Комплекс Галерная 5» в должности охранника, к выполнению трудовых обязанностей он был допущен работодателем в соответствии с утверждённым на объекте графиком дежурств.

При трудоустройстве представителем общества Радченко А.Н. была обещана заработная плата в размере 2640 руб. за 24-часовую рабочую смену и 1380 руб. за 12-часовую рабочую смену, а остальные выплаты – по договорённости. Однако при приёме на работу в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» трудовые отношения с ним не были оформлены, трудовой договор с ним не заключался.

В ноябре 2017 года после письменных обращений Радченко А.Н. к руководству ООО «ЧОП «ФОРТ-С» о неправомерных действиях при составлении графика дежурств сотрудников охраны объекта «Комплекс Галерная 5» на него стало оказываться психологическое давление, а 13 декабря 2017 г. начальник охраны общества объявил ему об увольнении.

С 14 декабря 2017 г. Радченко А.Н. был переведён работодателем на другой объект – отель «Азимут», охрану которого осуществляло общество с ограниченной ответственностью «Охранное предприятие «АРЕС» (далее – ООО «ОП «АРЕС»), с меньшим размером оплаты труда.

С 16 февраля 2018 г. Радченко А.Н. был отстранён работодателем без объяснения причин от выполнения трудовых обязанностей на объекте охраны «Отель «Азимут».

Данные действия работодателя Радченко А.Н. считает незаконными. В связи с тем, что ООО «ЧОП «ФОРТ-С» с приказом об увольнении его не ознакомило, трудовую книжку на руки ему не выдало, окончательный расчёт при увольнении с ним не произвело, Радченко А.Н. обратился в суд с настоящим иском.

В подтверждение своих требований Радченко А.Н. приложил к исковому заявлению доказательства, в частности копии графиков дежурств на объекте «Комплекс Галерная 5», пропусков на объект «Комплекс Галерная 5», журнала приёма и сдачи дежурства, карты охранника ООО «ЧОП «ФОРТ-С», листа учёта выдачи ключей поста № 3 объекта «Комплекс Галерная 5», удостоверения частного охранника от 8 декабря 2017 г. [redacted].

Представитель ООО «ЧОП «ФОРТ-С» в отзыве на исковое заявление просил суд отказать в удовлетворении исковых требований Радченко А.Н., ссылаясь на то, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и ООО «ЧОП «ФОРТ-С», допущение его к работе с ведома и по поручению работодателя, осуществление им трудовой деятельности в обществе каждый рабочий день в течение всего рабочего дня.

Решением Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 января 2019 г. в удовлетворении исковых требований Радченко А.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 20 июня 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 февраля 2020 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Радченко А.Н. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 января 2019 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 20 июня 2019 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 февраля 2020 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 29 июня 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 28 сентября 2020 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 истец Радченко А.Н., от которого поступило письменное заявление о рассмотрении дела в его отсутствие. Представитель ответчика ООО «ЧОП «ФОРТ-С» в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи $390^{12}$ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), 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, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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 $390^{14}$ ГПК РФ).

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

Между тем из искового заявления и материалов дела усматривается, что ООО «ЧОП «ФОРТ-С» зарегистрировано в качестве юридического лица 27 сентября 2002 г., основным видом деятельности общества является частная охранная деятельность.

Обращаясь в суд с иском к ООО «ЧОП «ФОРТ-С» об установлении факта трудовых отношений, Радченко А.Н. приводил доводы о том, что с 1 июня 2017 г. он был допущен работодателем к работе в должности охранника в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» на объекте охраны «Комплекс Галерная 5», однако в нарушение требований закона трудовые отношения между сторонами не были оформлены, трудовой договор с ним не заключался. С 14 декабря 2017 г. Радченко А.Н. был переведён работодателем на другой объект – отель «Азимут», охрану которого осуществляло ООО «ОП «Арес». 16 февраля 2018 г. работодатель отстранил его от выполнения трудовых обязанностей, при этом с приказом об увольнении не ознакомил, трудовую книжку не выдал, окончательный расчёт не произвёл.

При подаче искового заявления Радченко А.Н. в обоснование доводов о наличии трудовых отношений с ООО «ЧОП «ФОРТ-С» представлены копии

графиков дежурств на объекте «Комплекс Галерная 5» за период с июня по декабрь 2017 года, журнала приёма и сдачи дежурства на объекте «Комплекс Галерная 5», начатого 31 августа 2017 г., пропуска, согласно которому Радченко А.Н. является охранником ООО «ЧОП «ФОРТ-С», графиков дежурств сотрудников охраны «ОП «АРЕС» на объекте «Отель «Азимут» и рапортов по постам в отеле «Азимут».

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Радченко А.Н. к ООО «ЧОП «ФОРТ-С» об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 15, 16, 19.1, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между Радченко А.Н. и ООО «ЧОП «ФОРТ-С» возлагается на истца. Однако истец не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и ООО «ЧОП «ФОРТ-С». По мнению суда первой инстанции, копии документов, представленные Радченко А.Н. в обоснование своих требований, не являются допустимыми доказательствами, свидетельствующими о факте трудовых отношений между ним и ООО «ЧОП «ФОРТ-С», поскольку оригиналы данных документов суду не представлены, копии графиков дежурств на объекте «Комплекс Галерная 5» за период с июня по декабрь 2017 года не подписаны и не утверждены соответствующими должностными лицами ООО «ЧОП «ФОРТ-С», не имеют печатей этого общества, а удостоверение частного охранника Радченко А.Н., выданное 8 декабря 2017 г., содержит сведения из личной карточки ООО «ОП «АРЕС», а не ООО «ЧОП «ФОРТ-С». При этом суд первой инстанции принял во внимание, что ответчик в ходе судебного разбирательства отрицал наличие трудовых отношений с истцом и указывал, что трудовые отношения у Радченко А.Н. возникли с ООО «ОП «Арес».

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении остальных исковых требований Радченко А.Н. к ООО «ЧОП «ФОРТ-С» (о взыскании задолженности по заработной плате, пособия по временной нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, об обязании предоставить расчётные листки, произвести отчисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование), признав их производными от исковых требований об установлении факта трудовых отношений.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции, отметив, что Радченко А.Н. не представил суду каких-либо письменных доказательств, подтверждающих выполнение им трудовой функции в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» по должности охранника, подчинение его правилам внутреннего распорядка организации, получение заработной платы. Кроме того, с заявлением о приёме на работу в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» Радченко А.Н. не обращался, кадровых решений ответчиком в отношении его не принималось, трудовой договор с ним не

заключался, приказы о приёме на работу истца и об увольнении не издавались, записи в трудовую книжку Радченко А.Н. о его трудовой деятельности в обществе не вносились. Суд апелляционной инстанции также сослался на то, что ответчиком представлены в материалы дела документы о наличии трудовых отношений между Радченко А.Н. и ООО «ОП «Арес».

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, пришла к выводу о том, что нарушений норм права, которые привели бы или могли привести к неправильному рассмотрению дела, судами не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и 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 национальными 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 (часть 1 данной нормы).

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 67 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.

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 также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15) в пунктах 20 и 21 содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений, о том, что отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора

в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 20 названного постановления).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключённым. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель – физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям (пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15).

Из приведённых выше нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

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

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к

работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы – устранение неопределённости правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путём признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить в письменной форме с ним трудовой договор может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключённым. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

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

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

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

В развитие указанных принципов статья 56 ГПК РФ предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено

федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В пункте 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» разъяснено, что судья обязан уже в стадии подготовки дела создать условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела. Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле, но с учётом характера правоотношений сторон и нормы материального права, 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).

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

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

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» разъяснено, что решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 – 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

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

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Радченко А.Н., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Радченко А.Н. и генеральным директором ООО «ЧОП «ФОРТ-С» или его уполномоченным представителем о личном выполнении Радченко А.Н. работы по должности охранника; был ли допущен Радченко А.Н. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «ЧОП «ФОРТ-С» или его уполномоченным представителем; выполнял ли Радченко А.Н. работу в качестве охранника в интересах, под контролем и управлением работодателя

начиная с 1 июня 2017 г.; подчинялся ли Радченко А.Н. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; каков был режим рабочего времени Радченко А.Н. при выполнении работы по должности охранника; выплачивалась ли ему заработная плата работодателем (в данном случае ООО «ЧОП «ФОРТ-С») и в каком размере.

Однако суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Радченко А.Н., 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 допустимых 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 Радченко А.Н. не представил допустимых доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и ООО «ЧОП «ФОРТ-С», судебные инстанции не учли, что согласно части 1 статьи 55 ГПК РФ 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.

Допустимость доказательств в соответствии со статьёй 60 ГПК РФ заключается в том, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определёнными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В пункте 18 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» приведено разъяснение, являющееся актуальным для всех субъектов трудовых отношений, о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчётные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые

работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Радченко А.Н. в обоснование своих исковых требований о признании сложившихся с ответчиком отношений трудовыми ссылался на то, что 1 июня 2017 г. он был принят на работу на должность охранника в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» на объект охраны «Комплекс Галерная 5» без надлежащего оформления трудовых отношений. При приёме на работу начальник охраны объекта охраны «Комплекс Галерная 5» Шекула А.В. заверил его в том, что трудовой договор будет заключён в ближайшее время. На указанном объекте Радченко А.Н. работал согласно утверждённым руководством ООО «ЧОП «ФОРТ-С» графикам дежурств, выполнял все требования должностной инструкции, к дисциплинарной ответственности не привлекался. При трудоустройстве в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» Радченко А.Н. была обещана заработная плата в размере 2640 руб. за 24-часовую рабочую смену и 1380 руб. за 12-часовую рабочую смену, а остальные выплаты – по договорённости. Радченко А.Н. неоднократно обращался к начальнику охраны объекта «Комплекс Галерная 5» ООО «ЧОП «ФОРТ-С» с просьбами о заключении с ним трудового договора и справедливом распределении дежурств, однако все его обращения были проигнорированы. С 14 декабря 2017 г. Радченко А.Н. был переведён работодателем на другой объект – отель «Азимут», охрану которого осуществляло ООО «ОП «Арес», а с 16 февраля 2018 г. он не был допущен к работе. При этом с приказом об увольнении из ООО «ЧОП «ФОРТ-С» его не ознакомили, трудовую книжку не выдали, окончательный расчёт с ним не произвели. Из искового заявления также следует, что Радченко А.Н. ежемесячно получал заработную плату от работодателя, размер которой в общей сумме за период с июня по декабрь 2017 года составил 287 004 руб.

Для подтверждения заявленных требований о том, что между Радченко А.Н. и ООО «ЧОП «ФОРТ-С» имели место трудовые отношения, и обстоятельств, имеющих значение для дела, истец представил в том числе копии графиков дежурств на объекте «Комплекс Галерная 5» за период с июня по декабрь 2017 года, журнала приёма и сдачи дежурств, начатого 31 августа 2017 г., материального пропуска от 13 декабря 2017 г., в котором указано, что Радченко А.Н. является охранником ООО «ЧОП «ФОРТ-С».

Отказывая в удовлетворении исковых требований Радченко А.Н., суд первой инстанции исходил из того, что представленные истцом доказательства не подтверждают наличие факта трудовых отношений между ним и ответчиком в спорный период. Критически оценивая представленные истцом

доказательства и сочтя их недопустимыми, суд первой инстанции не учёл правило о допустимости доказательств, установленное статьёй 60 ГПК РФ, и разъяснения, содержащиеся в пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15, о доказательствах, подтверждающих наличие трудовых отношений между сторонами, не привёл норму закона, в соответствии с которой выполнение истцом трудовой функции у работодателя (в данном случае у ООО «ЧОП «ФОРТ-С») может подтверждаться только определёнными средствами доказывания, круг этих доказательств судом первой инстанции определён не был. Суд первой инстанции также оставил без внимания и то обстоятельство, что работник (Радченко А.Н.) является слабой стороной в трудовом правоотношении, оригиналы документов находятся в распоряжении ООО «ЧОП «ФОРТ-С», не представившего суду доказательств отсутствия трудовых отношений с истцом и не опровергшего доводы истца о наличии между ними трудовых отношений.

Вопреки положениям статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 ГПК РФ, по смыслу которых 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, а обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя, суд первой 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 работника Радченко А.Н.

С учётом приведённого выше вывод суда первой инстанции о том, что представленными истцом доказательствами не подтверждён факт трудовых отношений с ООО «ЧОП «ФОРТ-С», является неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и требованиям процессуального закона. Этот вывод сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела, в отсутствие представленных ответчиком ООО «ЧОП «ФОРТ-С» доказательств, опровергающих требования истца и обстоятельства, на которых эти требования основаны.

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

Суд апелляционной инстанции, несмотря на положения статей 327 и $327^{1}$ ГПК РФ, которыми определены порядок и пределы рассмотрения дела судом апелляционной инстанции, и разъяснения по их применению, содержащиеся в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции», доводы апелляционной жалобы Радченко А.Н. не проверил, ограничившись лишь указанием на то, что, с заявлением о приёме на работу в ООО «ЧОП «ФОРТ-С» Радченко А.Н. не обращался, кадровых

решений ответчиком в отношении его не принималось, трудовой договор с ним не заключался, приказы о приёме на работу истца и об увольнении не издавались, записи в трудовую книжку Радченко А.Н. о его трудовой деятельности в обществе не вносились. Между тем подобная ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «ЧОП «ФОРТ-С» по надлежащему оформлению отношений с работником Радченко А.Н. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не отвечает требованиям гражданского процессуального закона (пункт 5 части 2 статьи 329 ГПК РФ) и суждение суда апелляционной инстанции о том, что ответчиком представлены в материалы дела документы о наличии трудовых отношений Радченко А.Н. с ООО «ОП» «Арес». В постановлении суда апелляционной инстанции не приведены доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, не указаны мотивы, по которым отвергнуты доказательства, представленные Радченко А.Н. в подтверждение доводов о наличии трудовых отношений с ООО «ЧОП «ФОРТ-С».

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

Судебная коллегия приходит к выводу о том, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении дела по исковым требованиям Радченко А.Н. о признании отношений трудовыми и производным исковым требованиям в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не приняли во внимание доводы истца и не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и содержанию сложившихся между сторонами отношений и по существу спор не разрешили. Следовательно, выводы судов первой и апелляционной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Радченко А.Н. не могут быть признаны основанными на нормах права.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Радченко А.Н. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статей $379^{6}$ и частей 1–3 статьи $379^{7}$ ГПК РФ.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье $390^{14}$ 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 разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Суду следует также учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 17–23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Руководствуясь статьями $390^{14}$–$390^{16}$ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

## определила:

решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 января 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 20 июня 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 февраля 2020 г. по делу № 2-39/2019 Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Фрунзенский районный суд г. Санкт-Петербурга.

Председательствующий

Судьи