



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 58-КГ22-9-К9

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

17 октября 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 октября 2022 г. кассационную жалобу Шелкунова Артёма Евгеньевича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2022 г.

по делу № [REDACTED] Индустриального районного суда г. Хабаровска по иску Шелкунова Артёма Евгеньевича к индивидуальному предпринимателю Чепудаеву Александру Павловичу об установлении факта трудовых отношений, о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Шелкунова А.Е. – адвоката Слепцова М.Л., возражения на кассационную жалобу Чепудаева А.П. и его представителя – адвоката Мирбаева Т.И.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Шелкунов А.Е. 24 июня 2021 г. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Чепудаеву А.П. (далее также –

ИП Чепудаев А.П.) об установлении факта трудовых отношений, о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Шелкунов А.Е. указал, что с 24 февраля по 10 марта 2021 г. состоял в трудовых отношениях с ИП Чепудаевым А.П., работал в должности водителя грузового автомобиля марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) для осуществления регулярных грузоперевозок. В трудовые обязанности Шелкунова А.Е. входили прохождение медицинского освидетельствования с отметкой в путевом листе перед выходом на рейс, заполнение путевого листа, осуществление проверки технического состояния и приём автомобиля перед выездом на линию, обеспечение подачи транспортного средства под погрузку (разгрузку) груза, сопровождение груза к месту назначения, обеспечение необходимого режима хранения и сохранности груза при транспортировке, производство выгрузки и сдачи доставленного груза, оформление приёмо-сдаточной документации, контроль за правильностью проведения погрузочно-разгрузочных работ и контроль технического состояния автомобиля, выполнение необходимых работ по обеспечению его безопасной эксплуатации.

Шелкунов А.Е. в числе других водителей ИП Чепудаева А.П. был внесён в страховой полис ОСАГО как лицо, допущенное к управлению грузовым автомобилем марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]). Заработная плата была установлена Шелкунову А.Е. в размере 50 000 руб. в месяц. 25 и 26 февраля 2021 г. ИП Чепудаевым А.П. на банковскую карту Шелкунова А.Е. были переведены денежные средства в размере 3 300 руб. и 47 000 руб. Местом работы Шелкунова А.Е. была определена автомобильная сервис-база, расположенная по адресу: Хабаровский край, посёлок Горького, ул. Крупской, д. 36, где находился офис ИП Чепудаева А.П. При трудоустройстве к ИП Чепудаеву А.П. Шелкуновым А.Е. было подано заявление о приёме на работу и передана трудовая книжка, однако трудовой договор в письменном виде с ним заключён не был.

03 марта 2021 г., осуществляя по поручению ИП Чепудаева А.П. перевозку груза на автомобиле марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) по маршруту Хабаровск – Якутск, Шелкунов А.Е. попал в дорожно-транспортное происшествие, в результате которого его здоровью был причинён вред, а также были повреждены автомобиль и перевозимый груз. Шелкунов А.Е. оплатил стяжку груза, приобрёл за свой счёт железнодорожный билет до места жительства по маршруту Нерюнгри – Хабаровск. Однако по возвращении Шелкунова А.Е. в г. Хабаровск ИП Чепудаев А.П. отказался возместить ему расходы на стяжку груза, расходы на железнодорожный билет, сообщил о прекращении трудовых отношений, при этом ни приказ о приёме на работу, ни трудовую книжку, ни приказ об увольнении не выдал.

По мнению Шелкунова А.Е., между ним и ИП Чепудаевым А.П. в период с 24 февраля по 10 марта 2021 г. фактически сложились трудовые отношения, поскольку он приступил к работе, которую выполнял с ведома и по поручению работодателя ИП Чепудаева А.П.

Ссылаясь на положения Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, изложенные в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и 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», Шелкунов А.Е. просил суд установить факт трудовых отношений между ним и ИП Чепудаевым А.П. в должности водителя большегрузного транспорта с 24 февраля по 10 марта 2021 г., взыскать с ИП Чепудаева А.П. в его пользу компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., компенсацию расходов, понесённых в связи с исполнением трудовых обязанностей (стоимость железнодорожного билета по маршруту Нерюнгри – Хабаровск в сумме 3 404,60 руб., расходы на оплату стяжки груза в сумме 3 300 руб.).

Ответчик ИП Чепудаев А.П. в суде исковые требования не признал, считая, что между ним и Шелкуновым А.Е. имели место гражданско-правовые отношения.

Решением Индустриального районного суда г. Хабаровска от 23 августа 2021 г. исковые требования Шелкунова А.Е. удовлетворены частично. Установлен факт трудовых отношений в период с 24 февраля по 10 марта 2021 г. между ИП Чепудаевым А.П. и Шелкуновым А.Е., выполняющим трудовую функцию водителя у ИП Чепудаева А.П., с ИП Чепудаева А.П. в пользу Шелкунова А.Е. взысканы расходы, понесённые в связи с исполнением трудовых обязанностей, по приобретению железнодорожного билета сообщением Нерюнгри – Хабаровск в сумме 3 404,60 руб., расходы по стяжке груза в размере 3 300 руб., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб., всего взыскано 11 704,60 руб. С ИП Чепудаева А.П. в доход бюджета муниципального образования городской округ «город Хабаровск» взысканы судебные расходы по уплате государственной пошлины в размере 468,18 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Шелкунова А.Е. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2022 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Шелкунова А.Е. ставится вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2022 г., как незаконных, и оставлении в силе решения суда первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 7 июля 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 16 сентября 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменных возражений на неё ИП Чепудаева А.П., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются 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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанции и кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено, что Чепудаев А.П. с 27 ноября 2019 г. зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, основным видом его деятельности является деятельность автомобильного грузового транспорта.

В собственности супруги Чепудаева А.П. – Чепудаевой И.А. имеется грузовой автомобиль марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]), который используется ИП Чепудаевым А.П. в предпринимательской деятельности. На указанном автомобиле Шелкунов А.Е. осуществлял перевозку грузов.

Согласно страховому полису ОСАГО на автомобиль марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) на период с 24 декабря 2020 г. по 23 декабря 2021 г. в числе лиц, допущенных к управлению транспортным средством, указан Шелкунов А.Е., а также другие водители. Изменения в страховой полис на указанное транспортное средство, касающиеся внесения в перечень лиц, допущенных к управлению транспортным средством,

Шелкунова А.Е., были произведены на основании заявления от 26 февраля 2021 г. владельца транспортного средства Чепудаевой И.А.

Из выписки по счёту банковской карты Шелкунова А.Е. следует, что 25 и 26 февраля 2021 г. ИП Чепудаев А.П. перевёл Шелкунову А.Е. денежные средства в размере 3 300 руб. и 47 000 руб. соответственно.

В материалах дела имеются путевой лист грузового автомобиля марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) от 24 февраля 2021 г. с оттиском печати ИП Чепудаева А.П. на имя водителя Шелкунова А.Е. для осуществления перевозки сборного груза по маршруту Хабаровск – Монгохто с выездом из гаража 26 февраля 2021 г. и путевой лист от 1 марта 2021 г. для перевозки продуктов питания по маршруту Хабаровск – Якутск с выездом из гаража 1 марта 2021 г. без указания водителя автомобиля.

Как следует из материалов дела, трудовой договор в письменной форме между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П. не заключался, приказ о приёме Шелкунова А.Е. на работу ответчиком не издавался, соответствующая запись в трудовую книжку не вносилась.

03 марта 2021 г. при перевозке Шелкуновым А.Е. груза на автомобиле марки Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) по маршруту Хабаровск-Якутск произошло дорожно-транспортное происшествие, в результате которого Шелкунов А.Е. получил травмы, автомобилю причинены технические повреждения, также был рассыпан перевозимый груз. 4 марта 2021 г. Шелкуновым А.Е. были оплачены работы по стяжке груза на сумму 3 300 руб. и приобретён железнодорожный билет по маршруту Нерюнгри – Хабаровск стоимостью 3 404,60 руб.

В ходе судебного разбирательства в суде первой инстанции были допрошены свидетели Скачков В.В., Честнейший Е.И., Байдитский Д.И., согласно показаниям которых Шелкунов А.Е. был трудоустроен к ИП Чепудаеву А.П. водителем для перевозки грузов, названные свидетели видели Шелкунова А.Е. на автодороге управляющим транспортным средством Hino-FR (государственный регистрационный номер [REDACTED]) в указанный Шелкуновым А.Е. период, а также встречались с ним на территории базы ИП Чепудаева А.П.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Шелкунова А.Е. об установлении факта трудовых отношений с ИП Чепудаевым А.П., суд первой инстанции сослался на положения статей 11, 15, 16, 56, 61, 67 Трудового кодекса Российской Федерации об основаниях возникновения трудовых отношений и признаках трудовых отношений и исходил из того, что ИП Чепудаев А.П. допустил Шелкунова А.Е. к выполнению обязанностей водителя транспортного средства марки Hino-FR (государственный регистрационный номер С152АР125), Шелкунов А.Е. выполнял поручения по распоряжению и с ведома ИП Чепудаева А.П., под его контролем и управлением в интересах последнего для осуществления предпринимательской деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с чем пришёл к

выводу о том, что в период с 24 февраля по 10 марта 2021 г. между ИП Чепудаевым А.П. и Шелкуновым А.Е. фактически сложились трудовые отношения.

Суд первой инстанции признал несостоятельными доводы ИП Чепудаева А.П. о том, что в спорный период между ним и Шелкуновым А.Е. имели место гражданско-правовые отношения, отметив, что ответчиком какого-либо договора гражданско-правового характера, заключённого им с Шелкуновым А.Е., не представлено, как не представлено и иных доказательств, бесспорно подтверждающих, что истец выполнял работы или оказывал услуги ИП Чепудаеву А.П. по гражданско-правовому договору.

Установив, что в связи с исполнением трудовых обязанностей Шелкунов А.Е. понёс расходы на оплату стяжки перевозимого по поручению ИП Чепудаева А.П. груза, а также за свой счёт приобрёл железнодорожный билет для возвращения по месту жительства в г. Хабаровск после дорожно-транспортного происшествия, суд первой инстанции взыскал эти расходы с ИП Чепудаева А.П. в пользу Шелкунова А.Е. Суд первой инстанции также взыскал с ИП Чепудаева А.П. в пользу Шелкунова А.Е. компенсацию морального вреда, указав на нарушение ИП Чепудаевым А.П. трудовых прав Шелкунова А.Е.

Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая в удовлетворении исковых требований Шелкунова А.Е., суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции о наличии трудовых отношений между ИП Чепудаевым А.П. и Шелкуновым А.Е. Суд апелляционной инстанции полагал, что в данном случае отсутствуют присущие трудовым отношениям такие обстоятельства, как приём на работу, фактическое допущение к работе с ведома и по поручению работодателя, установление режима работы, размера заработной платы, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у ответчика, ознакомление с должностной инструкцией, выполнение работы, соответствующей данной инструкции, и выплата за выполненную работу заработной платы. По мнению суда апелляционной инстанции, представленные Шелкуновым А.Е. доказательства (перечисление ИП Чепудаевым А.П. Шелкунову А.Е. денежных средств, наличие путевых листов на имя Шелкунова А.Е., внесение истца в полис ОСАГО на управление автомобилем, принадлежащим на праве собственности супруге ИП Чепудаева А.П., показания допрошенных в судебном заседании суда первой инстанции свидетелей, подтвердивших факт поездки истца по поручению ответчика, а также отсутствие гражданско-правового договора, заключённого между ИП Чепудаевым А.П. и Шелкуновым А.Е.) не являются безусловными доказательствами наличия трудовых отношений между сторонами.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы суда апелляционной инстанции правильными, дополнительно указав на то, что Шелкуновым А.Е. не доказано наличие трудовых правоотношений с ИП Чепудаевым А.П., в том числе

обязанность истца как работника выполнять определённую и заранее обусловленную трудовую функцию, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении ответчиком условий труда, наличие достигнутого соглашения по размеру и порядку оплаты труда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

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

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).

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 пункте 18 содержатся разъяснения о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

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 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15).

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.

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 (приведённая правовая позиция изложена в пункте 15 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, № 3, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14 ноября 2018 г.).

Между тем нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судом апелляционной инстанции применены неправильно, без учёта правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснений, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовой позиции, изложенной в обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого действительные правоотношения сторон судом апелляционной инстанции не определены, а вывод суда апелляционной инстанции об отсутствии трудовых отношений между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П. нельзя признать правомерным.

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

В апелляционном определении указываются обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле; мотивы, по которым суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции, если его решение было отменено полностью или в части (пункты 5, 6 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Из изложенных норм процессуального закона следует, что повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционной жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой

инстанции. Выводы, к которым пришёл суд апелляционной инстанции при рассмотрении дела, должны быть мотивированы с указанием закона, иного нормативного правового акта, на нормах которого эти выводы основаны. В случае несогласия суда апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции и отмены решения суда первой инстанции в судебном постановлении суда апелляционной инстанции должны быть отражены мотивы, по которым суд апелляционной инстанции пришёл к таким выводам.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текста апелляционного определения, судом апелляционной инстанции при проверке законности и обоснованности решения суда первой инстанции по иску Шелкунова А.Е. к ИП Чепудаеву А.П. об установлении факта трудовых отношений выполнены не были. Судом апелляционной инстанции не учтено, что в силу положений статей 67, 71, 195 – 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на судебную защиту, закреплённое в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

В обоснование исковых требований о признании возникших между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П. отношений трудовыми Шелкунов А.Е. ссылался на то, что выполнял трудовую функцию водителя грузового транспортного средства, которое было передано ему ИП Чепудаевым А.П. для перевозки грузов в предпринимательских целях ИП Чепудаева А.П., то есть он был допущен к выполнению этой трудовой функции с ведома и по поручению работодателя ИП Чепудаева А.П. Шелкунову А.Е. были оформлены путевые листы, для управления транспортным средством он был вписан в полис ОСАГО, заработная плата была перечислена Чепудаевым А.П. на банковскую карту Шелкунова А.Е. В трудовые обязанности Шелкунова А.Е. входили в том числе обеспечение подачи транспортного средства под погрузку (разгрузку) груза, проверка технического состояния транспортного средства перед выездом на линию, обеспечение необходимого режима хранения и сохранности груза при транспортировке, заполнение путевых листов.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Шелкунова А.Е., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П. о личном выполнении Шелкуновым А.Е. работы по должности водителя, был ли допущен Шелкунов А.Е. к выполнению этой работы ИП Чепудаевым А.П. и какие обязанности были возложены на него исходя из осуществляемых им трудовых функций; выполнял ли Шелкунов А.Е. работу в качестве водителя в интересах, под контролем и управлением ИП Чепудаева А.П., выплачивалась

ли Шелкунову А.Е. заработная плата, с какой периодичностью и в каком размере.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции, установившего приведённые выше юридически значимые для дела обстоятельства на основании представленных доказательств в их совокупности и сделавшего на основании этих доказательств вывод о наличии трудовых отношений между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П., и принимая новое решение по делу об отказе в удовлетворении исковых требований Шелкунова А.Е., в нарушение положений пунктов 5 и 6 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не отразил в судебном постановлении мотивы, по которым доводы ответчика ИП Чепудаева А.П. об отсутствии между ним и Шелкуновым А.Е. трудовых отношений были приняты судом апелляционной инстанции в качестве средств обоснования выводов об отказе в удовлетворении иска, а доводы и доказательства, представленные истцом Шелкуновым А.Е., отвергнуты. Суд апелляционной инстанции также не привёл в судебном постановлении основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими и сделан вывод о недостаточности данных, свидетельствующих о наличии между сторонами трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции, изложив в судебном постановлении доводы Шелкунова А.Е., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по мнению истца, их подтверждающие, формально указал на то, что представленные Шелкуновым А.Е. доказательства (перечисление ИП Чепудаевым А.П. Шелкунову А.Е. денежных средств, наличие путевых листов на имя Шелкунова А.Е., внесение истца в полис ОСАГО на управление автомобилем, принадлежащим на праве собственности супруге ИП Чепудаева А.П.), а также факт отсутствия гражданско-правового договора, заключённого между ИП Чепудаевым А.П. и Шелкуновым А.Е., не являются безусловными доказательствами наличия трудовых отношений между сторонами. При этом суд апелляционной инстанции не привёл круг доказательств, которыми, по мнению суда апелляционной инстанции, может быть подтверждено наличие трудовых отношений между сторонами, тем самым суд апелляционной инстанции произвольно применил статьи 55, 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации о доказательствах и доказывании в гражданском процессе.

Вопреки положениям статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 апелляционной инстанции неправильно распределил обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу,

освободив работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на истца Шелкунова А.Е.

Указывая на отсутствие трудовых отношений между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П., суд апелляционной инстанции не определил характер и правовую природу сложившихся между сторонами отношений.

Таким образом, не установив каких-либо новых обстоятельств, нарушив нормы Трудового кодекса Российской Федерации об основаниях возникновения трудовых отношений и о их признаках, а также нормы процессуального закона о порядке рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции, о доказательствах и доказывании в гражданском процессе, суд апелляционной инстанции пришёл к неправомерному выводу об отсутствии трудовых отношений между Шелкуновым А.Е. и ИП Чепудаевым А.П. в период с 24 февраля по 10 марта 2021 г.

В отличие от суда апелляционной инстанции суд первой инстанции, разрешая спор по иску Шелкунова А.Е., предъявленному к ИП Чепудаеву А.П., об установлении факта трудовых отношений, применил к спорным отношениям нормы Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности и основания возникновения, оценил представленные истцом Шелкуновым А.Е. письменные доказательства, а также показания допрошенных в судебном заседании свидетелей и пришёл к выводу о наличии признаков, позволяющих квалифицировать сложившиеся между сторонами отношения как трудовые.

Вследствие чего у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Шелкунова А.Е. к ИП Чепудаеву А.П. об установлении факта трудовых отношений, а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих исковых требований.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Шелкунова А.Е. законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Соглашаясь с выводами суда апелляционной инстанции о недоказанности Шелкуновым А.Е. наличия трудовых отношений с ИП Чепудаевым А.П., кассационный суд общей юрисдикции не принял во внимание, что этот вывод суда апелляционной инстанции противоречит приведённому выше правовому регулированию спорных отношений о том, что, если работник, с которым не оформлены трудовые отношения в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключённым, в

связи с чем доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

Учитывая изложенное, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2022 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Шелкунова А.Е., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения Индустриального районного суда г. Хабаровска, разрешившего спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 24 декабря 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2022 г. по делу № [REDACTED] Индустриального районного суда г. Хабаровска отменить.

Оставить в силе решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 23 августа 2021 г.

Председательствующий

Судьи

