



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 56-КГ22-36-К9

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

27 февраля 2023 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 27 февраля 2023 г. кассационную жалобу представителя Власовой Екатерины Ивановны – Храмушина А.Л. на решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 20 апреля 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 ноября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 апреля 2022 г.

по делу № 2-114/2021 Ленинского районного суда г. Владивостока по иску Власовой Екатерины Ивановны к обществу с ограниченной ответственностью «ПФК ДВ 25», обществу с ограниченной ответственностью «Мега ДВ 25», обществу с ограниченной ответственностью «Сфера» о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Власовой Е.И. по доверенности Храмушина А.Л., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Власова Е.И. 15 апреля 2020 г. обратилась в суд иском к обществу с ограниченной ответственностью «ПФК ДВ 25» (далее также – ООО «ПФК ДВ 25»), обществу с ограниченной ответственностью «Мега ДВ 25» (далее также – ООО «Мега ДВ 25»), обществу с ограниченной ответственностью «Сфера» (далее также – ООО «Сфера») о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы.

В обоснование исковых требований Власова Е.И. указала, что с июня 2018 г. по апрель 2019 г. работала одновременно в трёх организациях: ООО «ПФК ДВ 25» (до переименования – ООО микрокредитная компания «ПФК ДВ 25»), ООО «Мега ДВ 25» (до переименования – ООО микрокредитная компания «Мега ДВ 25») и ООО «Сфера» (до переименования – ООО «Ломбард Владкредит») в должности менеджера (специалиста отдела клиентского обслуживания). Собственниками названных организаций являлись Уразова Дарья Александровна и Уразов Антон Юрьевич, которые руководили ими как единым предприятием. При приёме на работу Власовой Е.И. было сообщено, что трудовые отношения с ней будут оформлены официально, однако при прекращении трудовых отношений документы о трудоустройстве в данные организации Власовой Е.И. выданы не были.

После обращения в Государственную инспекцию труда Приморского края с целью защиты трудовых прав Власовой Е.И. стало известно, что вместо трудового договора с ней ООО микрокредитная компания «ПФК ДВ 25», ООО микрокредитная компания «Мега ДВ 25», ООО «Ломбард Владкредит» 6 июня 2018 г. были заключены идентичные по своему содержанию агентские договоры сроком на 1 месяц, которые неоднократно продлялись. Этими договорами агенту (Власовой Е.И.) была предусмотрена выплата вознаграждения в размере 10 000 руб. в месяц.

По мнению Власовой Е.И., сложившиеся между ней и ответчиками отношения отвечают признакам трудовых отношений, поскольку она работала в этих организациях полный рабочий день в соответствии с установленным режимом работы, подчинялась общему распорядку дня, за любое несоблюдение режима рабочего времени к ней применялись санкции (штрафы), ей регулярно (а не по актам выполненных работ) выплачивалась заработная плата. Однако установленная Власовой Е.И. в качестве заработной платы сумма в размере 10 000 руб. составляла менее минимального размера оплаты труда. Кроме того, Власова Е.И. привлекалась работодателями к работе свыше определённой статьёй 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа в порядке,

предусмотренном статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачена не была.

С учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Власова Е.И., ссылаясь на статьи 19<sup>1</sup>, 91, 152, 395 Трудового кодекса Российской Федерации, просила суд признать трудовыми отношения, возникшие на основании гражданско-правовых договоров, заключённых между ней и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера» 6 июня 2018 г., взыскать с ответчиков солидарно сумму задолженности по невыплаченной заработной плате за период с 6 июня 2018 г. по 6 апреля 2019 г. в размере 44 928,92 руб., компенсацию за недоплаченную в срок заработную плату в размере 11 101,19 руб., заработную плату за сверхурочную работу в размере 91 630,96 руб., компенсацию за неоплаченную в срок сверхурочную работу в размере 30 992,91 руб.

Представители ответчиков в суде иск не признали, заявили о пропуске Власовой Е.И. предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячного срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Ленинского районного суда г. Владивостока от 20 апреля 2021 г. исковые требования Власовой Е.И. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 ноября 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 апреля 2022 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя Власовой Е.И. – Храмушина А.Л. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 22 сентября 2022 г. Власовой Е.И. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на указанные судебные постановления.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 11 ноября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 24 января 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Представители ответчиков, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции

не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителей ответчиков.

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

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<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено, что 6 июня 2018 г. между ООО микрокредитная компания «Мега ДВ 25» (после переименования – ООО «Мега ДВ 25») (принципалом) и Власовой Е.И. (агентом) был заключён агентский договор, пунктом 1.1 которого предусмотрено, что агент обязуется по поручению принципала за вознаграждение совершать от имени и за счёт принципала следующие действия: поиск и привлечение потенциальных клиентов, консультирование клиентов по предоставленной услуге, оценка кредитоспособности заёмщика, подготовка, оформление и подписание документов за выдачу займа, приём денежных средств от клиентов при возврате займа и процентов по договору займа, ведение учёта выданных займов, доведение информации до клиентов о просрочке выплаты займа и процентов по нему.

При оформлении договора займа с физическими лицами от имени принципала агент осуществляет свою деятельность в одном из офисов принципала и в таком договоре именуется себя «менеджером по займам» (пункт 1.2 агентского договора).

При заключении агентом договора займа с физическим лицом от имени принципала обязанности и права по такому договору возникают непосредственно у принципала (пункт 1.3 агентского договора).

Главой 2 агентского договора определены права и обязанности сторон.

Так, агент обязуется выполнять все задания, поручения и работы в объёме и в сроки, предусмотренные этим договором, а также сдавать отчёты принципалу в установленные сроки, обеспечить осуществление и качество всех работ в соответствии с действующими нормами и техническими условиями, не привлекать для оказания услуг по данному договору субагентов (подпункты 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 агентского договора).

Принципал обязуется обеспечить доступ агента в помещение, в котором агент будет оказывать услуги, предусмотренные договором, обеспечить агента всеми необходимыми материалами и оборудованием для осуществления последним своих обязанностей, оплатить оказанные агентом услуги в размере, в сроки и в порядке, предусмотренные данным договором (пункт 2.4 агентского договора).

В соответствии с пунктом 3.1 агентского договора этот договор считается заключённым на один месяц. Если по окончании действия договора ни одна из сторон (стороны) не изъявит желание изменить/прекратить договор, то договор пролонгируется на тот же срок и на тех же условиях.

Вознаграждение агента по договору составляет за месяц 10 000 руб. и выплачивается агенту из кассы в офисе принципала (пункты 5.1, 5.2 агентского договора).

Агентские договоры с аналогичными условиями 6 июня 2018 г. были заключены между Власовой Е.И. и ООО микрокредитная компания «ПФК ДВ 25» (после переименования – ООО «ПФК ДВ 25») и ООО «Ломбард Владкредит» (после переименования – ООО «Сфера»).

Согласно выпискам из единого государственного реестра юридических лиц ООО микрокредитная компания «Мега ДВ 25» (после переименования – ООО «Мега ДВ 25») зарегистрировано в качестве юридического лица с 25 сентября 2014 г. Основной вид деятельности общества – предоставление займов и прочих видов кредита.

ООО микрокредитная компания «ПФК ДВ 25» (после переименования – ООО «ПФК ДВ 25») зарегистрировано в качестве юридического лица 1 апреля 2014 г. Основной вид деятельности общества – предоставление займов и прочих видов кредитов.

ООО «Ломбард Владкредит» (после переименования – ООО «Сфера») зарегистрировано в качестве юридического лица 25 марта 2009 г. Основной вид деятельности общества – предоставление ломбардами краткосрочных займов под залог движимого имущества.

По данным штатного расписания ООО «Ломбард Владкредит» от 1 января 2018 г. в организации имелись 1 штатная единица генерального директора и 2 штатные единицы менеджера, с 1 января 2019 г. – 1 штатная единица генерального директора и 1 штатная единица менеджера.

Штатные расписания ООО «Мега ДВ 25», ООО «ПФК ДВ 25» в материалы дела не представлены.

30 октября 2019 г. Власова Е.И. обратилась в Государственную инспекцию труда в Приморском крае с заявлением, где указала, что с июня 2018 г. по апрель 2019 г. работала в ООО «Ломбард Владкредит», ООО микрокредитная компания «Мега ДВ 25», ООО микрокредитная компания «ПФК ДВ 25» в должности менеджера (специалиста отдела клиентского обслуживания), трудовой договор с ней заключён не был, ей регулярно выплачивали заработную плату, но только за 8 часов отработанного времени за каждый рабочий день. Вместе с тем её рабочий день составлял 11 часов без перерыва на обед в соответствии с режимом работы названных организаций. Полагая, что за сверхурочную работу заработная плата ей незаконно не выплачивалась, Власова Е.И. просила провести проверку по факту её работы в ООО «Мега ДВ 25», ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Ломбард Владкредит» и невыплаты ей заработной платы за фактически отработанное время.

В письме от 3 декабря 2019 г. Государственной инспекцией труда в Приморском крае Власовой Е.И. разъяснено, что между ней и ООО «Мега ДВ 25», ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Ломбард Владкредит» были заключены договоры гражданско-правового характера (договоры возмездного оказания услуг), по которым названные организации выступали в качестве заказчика, а Власова Е.И. – в качестве исполнителя, а не работника, в связи с чем установленные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии на неё не распространяются. Для защиты своих прав Власовой Е.И. было рекомендовано обратиться в суд с исковым заявлением о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми и взыскании невыплаченной заработной платы.

В ходе судебного разбирательства в суде первой инстанции были допрошены свидетели Самохина Т.Г., Симонов А.Д., Терехов А.В.

Свидетель Самохина Т.Г. пояснила, что состояла в трудовых отношениях с ООО «Ломбард Владкредит» с 2018 года, работала в ООО «ПФК ДВ 25» до июня 2019 г. в качестве генерального директора, Власова Е.И. принималась на работу как консультант, писала заявление о приёме на работу, трудовую книжку предоставляла, график её работы был с 9 до 18 часов, суммы заработной платы выплачивались разные.

Свидетель Симонов А.Д. показал, что работал в ООО «ПФК ДВ 25» с 2016 года специалистом финансового контроля, в его обязанности входила проверка кандидатов с точки зрения экономической безопасности, Власову Е.И. он не знает, в ООО «ПФК ДВ 25» Власова Е.И. не обращалась, гражданско-правовых договоров общество с гражданами не заключало.

Свидетель Терехов А.В. пояснил, что в период с 2018 года по ноябрь 2019 г. был управляющим ООО «Мега ДВ 25», занимался набором, обучением и контролем персонала, Власова Е.И. сотрудником организации не являлась, в ООО «Мега ДВ 25» были лица, выполнявшие работу по договору подряда, по совместительству.

Разрешая вопрос по ходатайствам ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера» о применении последствий пропуска Власовой Е.И. установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячного срока на обращение в суд с требованиями о признании отношений трудовыми, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что оснований для удовлетворения таких ходатайств не имеется, указав на то, что 5 июня 2019 г. Власова Е.И. родила ребёнка, что препятствовало её своевременному обращению в суд. Кроме того, в ноябре 2019 г. Власова Е.И., полагая, что её трудовые права могут быть восстановлены во внесудебном порядке, обратилась с письменным заявлением о нарушении её трудовых прав в Государственную инспекцию труда в Приморском крае. С ответом Государственной инспекции труда в Приморском крае, датированным 3 декабря 2019 г., Власова Е.И. ознакомилась в январе 2020 г., после чего 26 марта 2020 г. в пределах трёхмесячного срока обратилась в суд с настоящим иском.

Разрешая спор и отказывая Власовой Е.И. в удовлетворении исковых требований о признании отношений трудовыми, суд первой инстанции сослался на нормативные положения статей 15, 16, 19<sup>1</sup>, 20, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации о понятии и признаках трудовых отношений и исходил из того, что для решения вопроса о возникновении между сторонами трудовых отношений необходимо установление таких юридически значимых обстоятельств, как доказанность факта допуска работника к работе и согласие работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах организации.

Проанализировав содержание агентских договоров, заключённых Власовой Е.И. с ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера», суд первой инстанции указал, что условия этих договоров не соответствуют требованиям трудового законодательства и не могут являться юридическим фактом, способствующим возникновению трудовых отношений, так как не содержат условий о режиме работы и отдыха, в них не предусмотрены социальные выплаты, в том числе по временной нетрудоспособности, социальные гарантии, кроме того, оказываемые Власовой Е.И. услуги по названным договорам не предполагают её подчинение правилам внутреннего трудового распорядка в организациях, что, как полагал суд первой инстанции, свидетельствует о гражданско-правовой природе отношений, возникших между Власовой Е.И. и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера».

Суд первой инстанции также привёл доводы о том, что кадровые решения организациями в отношении Власовой Е.И. не принимались, заявление о приёме на работу в ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера» Власова Е.И. не писала, приказы о приёме на работу ими не издавались, трудовые договоры не заключались, с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами

ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера» Власова Е.И. ознакомлена не была, оплачиваемые отпуска и иные социальные гарантии ответчиками ей не предоставлялись, табели учёта рабочего времени в отношении Власовой Е.И. не велись, записи о приёме на работу и о её увольнении в трудовую книжку Власовой Е.И. организациями не вносились, расчётные листки ей не выдавались, заработная плата не начислялась и не выплачивалась, документов, подтверждающих, что она обращалась в ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера» с просьбой о заключении трудового договора и такие просьбы были проигнорированы, Власова Е.И. не представила, равно как и не представила документов, подтверждающих сам факт выполнения Власовой Е.И. работ по поручению и в интересах ответчиков, а также свидетельствующих об оплате её работы наличными денежными средствами либо путём перечисления денежных средств.

Кроме того, суд первой инстанции отметил, что Власова Е.И. не представила доказательств, объективно и достоверно подтверждающих наличие трудовых отношений между ней и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера».

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении исковых требований Власовой Е.И. о взыскании с ответчиков солидарно суммы заработной платы, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, признав их производными от основных требований.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого 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 судебных инстанций об отсутствии между Власовой Е.И. и ответчиками трудовых отношений, о гражданско-правовом характере сложившихся между ними отношений и, соответственно, об отказе в удовлетворении исковых требований Власовой Е.И. о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательства и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации

труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении (далее также – Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В пункте 2 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении указано, что характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой либо и тем, и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы.

В пункте 9 этого документа предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно, в первую очередь, определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определённым графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей её; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пункт 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

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

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

В соответствии с частью четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного

труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть первая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом

или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть первая статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в определении от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к

таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац третий пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределённость в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведённых в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утверждённым работодателем, — наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы (абзацы пятый и шестой пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьёй 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, в силу части второй которой в случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием

этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Часть третья статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации содержит положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

В соответствии с частью четвёртой статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей данной статьи были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключён договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее – постановление Пленума от 29 мая 2018 г. № 15) содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей – физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями)

и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними. При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, был ли фактически осуществлён допуск работника к выполнению трудовой функции (абзацы первый и второй пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

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

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

Принимая во внимание, что статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвёртая статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац первый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Если между сторонами заключён гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац третий пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац четвёртый пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

Из приведённого правового регулирования, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в целях защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по заявлениям работников (в том числе о признании гражданско-правового договора трудовым) суду следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем. При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для признания трудовыми отношениями возникших из гражданско-правовых

агентских договоров отношений между Власовой Е.И. и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера» сделан без учёта норм Гражданского кодекса Российской Федерации об агентировании (глава 52 названного кодекса), без установления содержания агентского договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

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

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

В соответствии с абзацем первым пункта 1 статьи 1005 Гражданского кодекса Российской Федерации по агентскому договору одна сторона (агент) обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны (принципала) юридические и иные действия от своего имени, но за счёт принципала либо от имени и за счёт принципала.

По сделке, совершённой агентом с третьим лицом от своего имени и за счёт принципала, приобретает права и становится обязанным агент, хотя бы принципал и был назван в сделке или вступил с третьим лицом в непосредственные отношения по исполнению сделки (абзац второй пункта 1 статьи 1005 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По сделке, совершённой агентом с третьим лицом от имени и за счёт принципала, права и обязанности возникают непосредственно у принципала (абзац третий пункта 1 статьи 1005 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Агентский договор может быть заключён на определённый срок или без указания срока его действия (пункт 3 статьи 1005 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Принципал обязан уплатить агенту вознаграждение в размере и в порядке, установленных в агентском договоре (абзац первый статьи 1006 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В ходе исполнения агентского договора агент обязан представлять принципалу отчёты в порядке и в сроки, которые предусмотрены договором. При отсутствии в договоре соответствующих условий отчёты представляются агентом по мере исполнения им договора либо по окончании действия договора (пункт 1 статьи 1008 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Если агентским договором не предусмотрено иное, к отчёту агента должны быть приложены необходимые доказательства расходов,

произведённых агентом за счёт принципала (пункт 2 статьи 1008 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведённых норм Гражданского кодекса Российской Федерации, агентский договор заключается для совершения агентом за вознаграждение от своего имени или от имени принципала по поручению, в интересах и за счёт принципала юридических и иных действий. Результат исполнения агентом обязательств по агентскому договору, в том числе доказательства понесённых агентом за счёт принципала расходов при выполнении поручений, оформляется в форме отчёта и представляется принципалу в срок, установленный договором.

Целью агентского договора является не выполнение работы по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), а исполнение агентом от своего имени или от имени принципала определённых поручений (юридических или иных действий) по поручению, в интересах и за счёт принципала. От трудового договора агентский договор отличается предметом договора, а также тем, что агент сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; агент действует в рамках агентского договора на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

Согласно части 1 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

В соответствии с частью 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Власовой Е.И., их обоснования, возражений ответчиков и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись обстоятельства того, имели ли отношения, возникшие между ответчиками и Власовой Е.И. на основании агентских

договоров, признаки трудовых отношений. Для этого суду необходимо было установить: осуществлялись ли Власовой Е.И. по агентским договорам от 6 июня 2018 г. какие-либо действия, в том числе юридические, по поручению и за счёт принципала за обусловленное в договорах вознаграждение или ею выполнялись определённые трудовые функции, входящие в обязанности работника в должности менеджера по займам; сохраняла ли Власова Е.И. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и исполняла обязательства на свой риск как сторона по агентским договорам или как работник выполняла работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; была ли Власова Е.И. интегрирована в организационный процесс обществ; подчинялась ли Власова Е.И. установленному в обществах режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Власову Е.И. указания, приказы, распоряжения работодателя; каким образом оплачивалась работа Власовой Е.И. и являлась ли оплата работы для Власовой Е.И. единственным и (или) основным источником её дохода.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших отношений между истцом и ответчиками (ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера»), с учётом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Судами первой и апелляционной инстанций также не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на судебную защиту, закреплённое в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

В обоснование своих исковых требований Власова Е.И. ссылалась на то, что только после обращения в Государственную инспекцию труда Приморского края с целью защиты трудовых прав ей стало известно, что вместо трудового договора между ней и ответчиками были заключены гражданско-правовые договоры. Однако, несмотря на факт заключения гражданско-правовых договоров (агентских договоров), отношения, которые сложились между Власовой Е.И. и ответчиками, имели все признаки трудовых отношений: она работала в должности менеджера по займам, о чём было указано в агентских договорах, ей было определено рабочее место (офисы организаций), Власовой Е.И. выплачивалось вознаграждение за труд, но не как оплата выполненного агентом поручения, а как заработная плата – один раз в месяц, во время осуществления трудовой деятельности она соблюдала режим рабочего времени. При этом агентские договоры, заключённые с Власовой Е.И., не

обладали признаками агентского договора, в них не содержится условие об объёме действий, которые необходимо выполнить агенту от имени и по поручению принципала, не указан срок их выполнения, равно как не указано и вознаграждение за единицу объёма работ, не предусмотрен порядок оплаты за выполненные работы (оказанные услуги).

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Власовой Е.И., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по её мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали. Судебные инстанции сделали вывод о том, что между Власовой Е.И. и ответчиками имели место гражданско-правовые отношения по агентским договорам со ссылкой на то, что эти договоры не содержат условий о режиме работы и отдыха, в них не предусмотрены социальные выплаты, в том числе по временной нетрудоспособности, социальные гарантии, оказываемые Власовой Е.И. услуги по названным договорам не предполагают её подчинение правилам внутреннего трудового распорядка в организациях.

Такой вывод судов первой и апелляционной инстанций сделан без установления предмета и условий заключённых с Власовой Е.И. агентских договоров в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями. Суды первой и апелляционной инстанций не выяснили, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключённые агентские договоры, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчиков ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера» злоупотребления правом при заключении гражданско-правового договора вместо трудового.

Вследствие неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом и ответчиками, фактически не разрешив заявленные Власовой Е.И. иски, основанные на положениях части третьей статьи 15 и статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд первой инстанции вопреки положениям статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и суд апелляционной инстанции в нарушение пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не привели в судебных постановлениях (решении суда первой инстанции и апелляционном определении суда апелляционной инстанции) обстоятельства дела, установленные ими, доказательства, на которых основаны их выводы, не дали оценку им по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым приняли в качестве обоснования своих выводов доводы представителей ответчиков о гражданско-правовом характере отношений с Власовой Е.И., и мотивы, по которым отклонили пояснения истца и

доказательства, представленные ею в подтверждение того, что отношения между ней и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера», оформленные гражданско-правовыми договорами, фактически являлись трудовыми отношениями. Тем самым судами первой и апелляционной инстанций нарушен принцип равноправия и состязательности сторон спора (статья 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебные инстанции, ссылаясь в обоснование вывода об отказе в удовлетворении иска на то, что Власова Е.И. не представила доказательств, объективно и достоверно подтверждающих наличие трудовых отношений между ней и ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25», ООО «Сфера», не приняли во внимание, что, по смыслу пунктов 9, 11 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, части четвёртой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае представления работником фактов, подтверждающих выполнение им работы и выплату ему вознаграждения, наличие трудового правоотношения презюмируется независимо от того, на основании какого гражданско-правового договора оно возникло. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель, возложение же в данном случае судами первой и апелляционной инстанций на истца бремени доказывания того обстоятельства, что между Власовой Е.И. и ответчиками имели место трудовые отношения, неправомерно.

Кроме того, принимая решение об отказе в иске Власовой Е.И., судебные инстанции не учли императивные требования части третьей статьи 19<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то, что кадровых решений в отношении истца работодателями не принималось, приказы о приёме её на работу работодателями не издавались, трудовые договоры с истцом ответчиками на заключались, с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами работодателя ответчики Власову Е.И. не знакомили, запись в трудовую книжку о приёме её на работу не вносилась, заработная плата истцу не начислялась и не выплачивалась, поскольку именно эти обстоятельства явились основанием для обращения Власовой Е.И. за судебной защитой в связи с нарушением её трудовых прав, допущенным, по мнению истца, работодателями ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера», оформившими с ней договоры гражданско-правового характера при наличии фактически сложившихся трудовых отношений. Такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ответчиков по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником Власовой Е.И.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Власовой Е.И. к ООО «ПФК ДВ 25», ООО «Мега ДВ 25» и ООО «Сфера» о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями и иных исковых требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами отношений, вследствие чего выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Власовой Е.И. не могут быть признаны правомерными.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе представителя Власовой Е.И. – Храмушина А.Л. 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 статьи 379<sup>6</sup> и частей 1–3 статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 20 апреля 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 ноября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 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 заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 20 апреля 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 ноября 2021 г. и определение судебной

коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 апреля 2022 г. по делу № 2-114/2021 Ленинского районного суда г. Владивостока отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Ленинский районный суд г. Владивостока в ином составе суда.

Председательствующий



Судьи

