



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 58-КГ22-15-К9

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

3 апреля 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 3 апреля 2023 г. с использованием системы видеоконференц-связи кассационную жалобу представителя Ракитина Андрея Игоревича по доверенности – генерального директора общества с ограниченной ответственностью «Юридическая компания «Эриз» Коваленко М.С. на решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 19 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 2022 г.

по делу № 2-1864/2021 Индустриального районного суда г. Хабаровска по иску Ракитина Андрея Игоревича к публичному акционерному обществу «Амурский судостроительный завод» об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести запись о трудоустройстве в трудовую книжку, взыскании заработной платы.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителей Ракитина А.И. по доверенности Семендяевой А.Д., Коваленко М.С., поддержавших доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ракитин А.И. через представителя по доверенности Коваленко М.С. 15 февраля 2021 г. обратился в суд с иском к публичному акционерному обществу «Амурский судостроительный завод» (далее также – ПАО «Амурский судостроительный завод», общество, завод) об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы.

В обоснование исковых требований Ракитин А.И. указывал на то, что с 16 апреля 2013 г. по 31 декабря 2019 г. между ним и ПАО «Амурский судостроительный завод» неоднократно заключались гражданско-правовые договоры: договор подряда на выполнение работ от 16 апреля 2013 г., договор подряда на выполнение работ от 16 сентября 2014 г., договор возмездного оказания услуг от 28 января 2016 г. (с дополнительными соглашениями к нему), договор возмездного оказания услуг от 24 декабря 2018 г.

Предметом названных договоров являлось выполнение работ судостроительного профиля (выполнения по заданию и заявкам заказчика работ по сопровождению процесса строительства и ремонта кораблей, судов, основных фондов, инструментов, приспособлений), оказание услуг по изготовлению деталей машинно-строительной части из материалов заказчика с применением оборудования заказчика, объём работы исчислялся в нормо-часах. Этими же договорами предусматривалось личное выполнение Ракитиным А.И. работ (оказания услуг), соблюдение Ракитиным А.И. требований пропускного и внутриобъектового режима на территории ПАО «Амурский судостроительный завод», требований техники безопасности, за нарушение которых были установлены штрафы, обязательство Ракитина А.И. по неразглашению информации, составляющей служебную, государственную или коммерческую тайну. Кроме того, Ракитин А.И. за счёт ПАО «Амурский судостроительный завод» проходил медицинский осмотр либо ему выплачивалась компенсация расходов на прохождение медицинского осмотра, Ракитину А.И. компенсировались расходы, связанные с проживанием, производилась оплата стоимости проезда от места жительства Ракитина А.И. к месту выполнения работ и обратно.

Ракитин А.И. полагал, что был интегрирован в организационную структуру ПАО «Амурский судостроительный завод», работал в составе бригады, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, ПАО «Амурский судостроительный завод» предоставляло ему рабочее место, давало указания в отношении выполнения работ, оплата его работы носила систематический характер (ежемесячно) и при её расчёте использовались локальные акты ПАО «Амурский судостроительный завод», Ракитин А.И. проходил вводный инструктаж, первичный инструктаж, внеплановые инструктажи по технике безопасности и инструктаж по пожарной безопасности.

По мнению Ракитина А.И., приведённые обстоятельства свидетельствуют о том, что фактически между ним и ПАО «Амурский судостроительный завод» с 16 апреля 2013 г. по 31 декабря 2019 г. сложились отношения, отвечающие критериям трудовых отношений согласно положениям статей 15, 16, 20, 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

21 января 2020 г. ПАО «Амурский судостроительный завод» заключил с Ракитиным А.И. трудовой договор, по условиям которого последний был принят на должность сборщика-достройщика судового 5 разряда в 001 корпусообрабатывающий цех с 21 января 2020 г. на неопределённый срок.

Ракитин А.И. также указывал, что за период с 12 февраля 2019 г. по 17 августа 2020 г. ПАО «Амурский судостроительный завод» недоплатило ему заработную плату за выполненные работы в соответствии с условиями как договоров гражданско-правового характера, так и условиями трудового договора.

Ссылаясь на статьи 11, 15, 16, 19¹, 20, 22, 56, 57, 129, 132 Трудового кодекса Российской Федерации, Ракитин А.И. (с учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) просил суд установить факт трудовых отношений между ним и ПАО «Амурский судостроительный завод» с 16 апреля 2013 г. по 31 декабря 2019 г., обязать ПАО «Амурский судостроительный завод» внести в его трудовую книжку запись о трудоустройстве за указанный период, взыскать с ПАО «Амурский судостроительный завод» заработную плату за период с апреля 2019 г. по июль 2021 г. в размере 1 832 698, 14 руб.

Представитель ответчика ПАО «Амурский судостроительный завод» в суде исковые требования Ракитина А.И. не признал, заявил о пропуске истцом установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 сентября 2021 г. в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 19 января 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 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 Ракитина А.И. по доверенности Коваленко М.С. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 27 октября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же

определением от 27 февраля 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Представитель ответчика ПАО «Амурский судостроительный завод», надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил, представитель ответчика по доверенности Чугунов С.Л. направил письменные возражения на кассационную жалобу. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё представителя ПАО «Амурский судостроительный завод», 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, 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 и из материалов дела следует, что согласно выпискам из единого государственного реестра юридических лиц ПАО «Амурский судостроительный завод» зарегистрировано в качестве юридического лица с 1 июля 2002 г. Основной вид деятельности общества – строительство кораблей, судов и плавучих конструкций, общество имеет лицензию на осуществление деятельности, связанной с защитой государственной тайны.

16 апреля 2013 г. между открытым акционерным обществом «Амурский судостроительный завод» (заказчик) и Ракитиным А.И. (подрядчик) заключён договор подряда на выполнение работ (далее также – договор от 16 апреля 2013 г.), в соответствии с пунктом 1.1 которого подрядчик обязуется выполнить по заданию и заявкам заказчика работы по сопровождению процесса строительства и ремонта кораблей, судов, основных фондов, инструментов, приспособлений: сборку, сварку судовых и корабельных конструкций, корпусов, судов, кораблей (далее – работа) и сдать её результат заказчику, а

заказчик обязуется принять результат выполненной работы и оплатить его. Подрядчик обязуется выполнить работы в объёме и сроки, согласованные сторонами в спецификации, являющейся неотъемлемым приложением к данному договору.

В силу пунктов 1.2, 1.3 договора от 16 апреля 2013 г. подрядчик выполняет работу из материалов заказчика с применением оборудования заказчика. Работы по договору выполняются в период с 16 апреля 2013 г. по 16 марта 2014 г.

Согласно пунктам 3.1, 3.2 договора от 16 апреля 2013 г. стоимость работы, выполняемой подрядчиком, составляет 345 руб. за один нормо-час (с НДС/Л). Оплата стоимости производится заказчиком за фактически выполненный объём (результат) работ, предусмотренный спецификацией, на основании подписанного обеими сторонами акта выполненных работ, путём перечисления денежных средств на расчётный счёт подрядчика либо путём выдачи наличных денежных средств из кассы заказчика в предусмотренном законом порядке.

В соответствии с пунктами 4.1, 4.4, 4.5, 5.6 договора от 16 апреля 2013 г. подрядчик обязуется: выполнить работу, соответствующую требованиям, установленным в договоре, в сроки, установленные договором; при выполнении работы руководствоваться указаниями заказчика; по окончании выполнения работы передать её результаты заказчику в порядке, установленном договором; выполнить работу лично и не привлекать для её исполнения третьих лиц, соблюдать требования пропускного и внутриобъектового режима на территории заказчика, не разглашать информацию, составляющую служебную, государственную и коммерческую тайну. Заказчик обязуется: компенсировать подрядчику расходы, связанные с проживанием и оплатой стоимости проезда от места жительства подрядчика к месту выполнения работ и обратно на основании документов, подтверждающих произведённые расходы; организовать за свой счёт прохождение подрядчиком медосмотра для допуска к работам; выплачивать подрядчику денежные средства на питание в размере 9 300 руб./мес. (из расчёта 300 руб./сут.). Заказчик вправе не допускать к выполнению работ подрядчика в случае отсутствия заключения медкомиссии, во всякое время проверять ход и качество выполняемой работы, не вмешиваясь в деятельность подрядчика. По окончании приёмки результата выполненных работ стороны подписывают акт приёмки выполненных работ.

Пунктами 7.3, 7.4 договора от 16 апреля 2013 г. предусмотрена ответственность сторон договора, в частности ответственность подрядчика за нарушение требований по технике безопасности в виде штрафа в размере 1 000 руб., за нарушение пропускного и внутриобъектового режима в размере 500 руб.

16 сентября 2014 г. между ОАО «Амурский судостроительный завод» (заказчик) и Ракитиным А.И. (подрядчик) заключён договор подряда на выполнение работ (далее также – договор от 16 сентября 2014 г.) на период

с 16 сентября 2014 г. по 31 августа 2015 г. на условиях, аналогичных условиям договора подряда от 16 апреля 2013 г., с некоторыми изменениями.

Так, в соответствии с пунктом 3.2 договора от 16 сентября 2014 г. оплата стоимости работ производится заказчиком за фактически выполненный объём работ, подтверждённый документами по установленной форме заказчика, а именно: графиком отработанного времени для учёта фактического местонахождения подрядчика на территории заказчика, производственным отчётом заказчика за отчётный период.

Согласно пункту 4.3.6 договора от 16 сентября 2014 г. заказчик обязуется предоставить подрядчику койко-место в общежитии для проживания, либо компенсировать расходы по оплате жилья на основании договора найма (аренды), но не более 8 100 руб./мес. (с НДС).

28 января 2016 г. между ПАО «Амурский судостроительный завод» (заказчик) и Ракитиным А.И. (исполнитель) был заключён договор возмездного оказания услуг (далее также – договор от 28 января 2016 г.), в соответствии с пунктом 1.1 которого исполнитель обязуется выполнить по заданию заказчика работы судостроительного профиля в объёме 800 нормо-часов в период с 28 января по 31 апреля 2016 г.

Стоимость работы, выполняемой исполнителем по настоящему договору, составляет 483 руб. за один нормо-час (с НДС) (пункт 3.1 договора от 28 января 2016 г.).

Условия оплаты стоимости работ и приёмки работ заказчиком, обязанности сторон договора аналогичны условиям, установленным договорами подряда от 16 апреля 2013 г. и 16 сентября 2014 г.

По условиям договора от 28 января 2016 г. к обязанностям заказчика помимо прочего отнесены: расходы на оплату стоимости проезда от места жительства исполнителя к месту выполнения работ и обратно на основании документов, подтверждающих произведённые расходы, в течение 10 календарных дней с момента подачи такого заявления исполнителем; компенсация проживания в размере 8 500 руб. в месяц, либо предоставления места в общежитии; компенсация на питание в размере 350 руб. в сутки, компенсация расходов на прохождение медкомиссии (пункты 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.4.5 договора от 28 января 2016 г.).

В пункте 4.4.4 договора от 28 января 2016 г. указано, что компенсация расходов на оплату стоимости проезда исполнителя к месту жительства не выплачивается в случае досрочного расторжения договора по причинам: неоднократного неисполнения исполнителем без уважительных причин трудовых обязанностей; отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности; появления исполнителя на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации заказчика или объекта, где по поручению заказчика исполнитель должен выполнять обязанности) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты,

умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа или должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях; установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением исполнителем требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Пунктами 7.3, 7.4 договора от 28 января 2016 г. предусмотрена ответственность исполнителя за нарушение требований по технике безопасности в виде штрафа в размере 5 000 руб., за нарушение пропускного и внутриобъектового режима в виде штрафа в размере 5 000 руб.

В дальнейшем действие договора возмездного оказания услуг от 28 января 2016 г. неоднократно продлевалось сторонами с указанием определённого объёма работы в нормо-часах (дополнительные соглашения от 18 апреля, 30 июня, 1 ноября 2016 г., от 6 марта, 26 апреля, 23 июня, 26 июля, 24 августа, 27 сентября, 3 ноября, 30 декабря 2017 г., от 26 февраля, 29 мая 2018 г.).

24 декабря 2018 г. между ПАО «Амурский судостроительный завод» и Ракитиным А.И. вновь был заключён договор возмездного оказания услуг на изготовление деталей машинно-строительной части на заказах № 102300, 102301, 101103, 101104 в период с 1 января по 31 декабря 2019 г., объём оказываемых услуг – не более 3 600 нормо-часов. Условия этого договора аналогичны условиям ранее заключённых с Ракитиным А.И. договоров подряда от 16 апреля 2013 г., от 16 сентября 2014 г. и договора возмездного оказания услуг от 28 января 2016 г.

4 марта 2019 г. Ракитин А.И. на основании протокола квалификационной комиссии ПАО «Амурский судостроительный завод» от 4 марта 2019 г. был допущен к работе в качестве сборщика-достройщика, ему выдано удостоверение о допуске к работам.

В материалы дела представлены акты приёмки выполненных работ по договору возмездного оказания услуг от 24 декабря 2018 г., составленные и подписанные сторонами 31 января, 28 февраля, 31 марта, 30 апреля, 31 мая, 30 июня, 31 июля, 31 августа, 30 сентября, 31 октября, 30 ноября, 31 декабря 2019 г.

По данным выписки из системы безопасности BOLID (маршрут прохода посетителей) ПАО «Амурский судостроительный завод», Ракитин А.И. в период с 16 января 2018 г. по 24 декабря 2019 г. 6 дней в неделю с 8 до 19 часов (по субботам с 8 до 12 часов) находился на территории завода в течение рабочего дня. В названной выписке содержится наименование должности Ракитина А.И. «сборщик-достройщик судовой 5 разряда» и подразделения – «корпусообрабатывающий цех».

21 января 2020 г. ПАО «Амурский судостроительный завод» заключило с Ракитиным А.И. трудовой договор, по условиям которого Ракитин А.И. был

принят на должность сборщика-достройщика судового 5 разряда в 001 корпусообработывающий цех с 21 января 2020 г. Трудовой договор был заключён на неопределённый срок.

Условиями трудового договора от 21 января 2020 г. определена трудовая функция работника Ракитина А.И., в частности изготовление, правка, сборка, разметка, проверка, установка и ремонт сложных узлов, мебели, изделий судового оборудования (пункт 2.1. трудового договора от 21 января 2020 г.).

Согласно пунктам 3.2.3, 3.2.6, 3.4.2, 3.4.5 трудового договора от 21 января 2020 г. на работника Ракитина А.И. возложена обязанность соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка работодателя, правила пропускного и внутриобъектового режима, правила по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, иные локальные нормативные акты работодателя, проходить медицинские осмотры. Работодатель обязан предоставить работнику работу в соответствии с условиями трудового договора, обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимой информацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

Работнику за выполнение возложенных на него обязанностей установлена сдельно-премиальная система оплаты, состоящая из часовой тарифной ставки в размере 98, 22 руб. в час, дополнительной оплаты за условия труда в размере 8% от сдельного заработка, районного коэффициента – 50 % от месячной заработной платы, надбавки к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 50 % от месячной заработной платы (пункт 4.1 трудового договора от 21 января 2020 г.). Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю (пункт 5.2 трудового договора от 21 января 2020 г.).

Приказом ПАО «Амурский судостроительный завод» от 10 августа 2020 г. трудовой договор с Ракитиным А.И. расторгнут с 17 августа 2020 г. по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции сослался на статьи 15, 16, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации и нормы Гражданского кодекса Российской Федерации и пришёл к выводу об отсутствии трудовых отношений между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» в период с 16 апреля 2013 г. по 31 декабря 2019 г. Суд первой инстанции исходил из того, что отличительными признаками трудового договора являются предмет трудового договора (личное выполнение работником определённой трудовой функции в общем процессе труда организации, то есть сам труд работника), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда, нарушение которой влечёт дисциплинарную ответственность работника, при этом существенным отличием между договором подряда и трудовым договором является результат работы, а не процесс её выполнения.

По мнению суда первой инстанции, заключённые Ракитиным А.И. с ПАО «Амурский судостроительный завод» договоры подряда и договоры возмездного оказания услуг в полном объёме соответствуют нормам о договоре подряда, в условиях этих договоров отсутствуют какие-либо связи между предусмотренными договорами обязательствами и имеющимися в ПАО «Амурский судостроительный завод» должностями в соответствии со штатным расписанием, а также требованиями к наличию у исполнителя по договору профессии, специальности и квалификации. Суд первой инстанции также указал, что в договорах гражданско-правового характера, заключённых между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод», отсутствует условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, Ракитин А.И., выполняя порученный объём работ, распоряжался своим временем по своему усмотрению, приходил на территорию завода и уходил с неё вне установленного распорядка, ответчик никаких штрафных или дисциплинарных санкций к Ракитину А.И. в период с 16 апреля 2013 г. по 31 декабря 2019 г. за нарушение трудового распорядка не применял, рабочее место Ракитину А.И. ответчиком также не предоставлялось.

Суд первой инстанции полагал, что ежемесячная выплата Ракитину А.И. денежных средств по договору подряда не свидетельствует о выплате работодателем работнику заработной платы, поскольку нормами статьи 711 Гражданского кодекса Российской Федерации допускается оплата отдельных этапов работ.

Суд первой инстанции отметил, что представитель ответчика ПАО «Амурский судостроительный завод» отрицал факт трудоустройства Ракитина А.И. в связи с наличием гражданско-правовых отношений между истцом и ответчиком, а доказательств, свидетельствующих об обратном, Ракитиным А.И. суду не представлено.

Суд первой инстанции обратил внимание на то, что согласно представленным ответчиком документам, штатному расписанию, книге учёта трудовых книжек, расчётной ведомости, табеля учёта рабочего времени за спорные периоды времени, сведений о трудоустройстве Ракитина А.И. не имеется.

Доводы Ракитина А.И. о том, что он был интегрирован в организационную структуру ПАО «Амурский судостроительный завод», работал в составе бригады и не являлся самостоятельным хозяйствующим субъектом, суд первой инстанции признал несостоятельными, высказав суждение о том, что граждане Дегтев А.В., Козик И.В. и Беляев А.И., вместе с которыми работал Ракитин А.И., также находились с ответчиком в гражданско-правовых отношениях.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. о взыскании с ответчика недополученной заработной платы за период с апреля 2019 г. по июль 2021 г., суд первой инстанции сослался на то, что истец не мог выполнять заявленный в исковом заявлении объём работ.

Кроме того, суд первой инстанции пришёл к выводу о пропуске Ракитиным А.И. установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячного срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, сославшись на то, что с момента заключения 21 января 2020 г. трудового договора Ракитину А.И. было достоверно известно об отсутствии факта его официального трудоустройства за предыдущий период, между тем с исковым заявлением в суд Ракитин А.И. обратился только 18 февраля 2021 г., в комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда или в суд с требованиями о защите своих трудовых прав Ракитин А.И. не обращался.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» трудовых отношений в спорный период правильными. Вместе с тем кассационный суд общей юрисдикции счёл необоснованным вывод суда первой инстанции о пропуске Ракитиным А.И. срока на обращение в суд за разрешением спора об установлении факта трудовых отношений, отметив, что указанная ошибка не привела к неправомерности принятого решения, так как основанием для отказа в удовлетворении иска послужила недоказанность самого факта трудовых отношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций об отсутствии между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» трудовых отношений, о гражданско-правовом характере сложившихся между ними отношений и, соответственно, об отказе в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. об установлении факта трудовых отношений, о взыскании недополученной 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 «трудоустройство» 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 19¹ 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 19¹ 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 силу части четвёртой статьи 19¹ 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, регулирующими трудовые отношения (абзац четвёртый пункта 17 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

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

Так, например, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда (абзац второй пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

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

Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац третий пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. № 15).

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

Из приведённого правового регулирования, 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.

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.

При этом вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для признания возникших из гражданско-правовых договоров

(договоров подряда и договоров возмездного оказания услуг) отношений между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» трудовыми сделан без учёта норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда и о договоре возмездного оказания услуг (глава 37, глава 39 названного кодекса), без установления содержания данных договоров и их 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 пунктом 1 статьи 702 Гражданского кодекса Российской Федерации по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определённую работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей её результата заказчику (пункт 1 статьи 703 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (её результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику (пункт 1 статьи 720 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Из содержания норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда следует, что договор подряда заключается для выполнения определённого вида работы, результат которой подрядчик, сохраняя положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и исполняя условия по договору на свой риск, обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определённого передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (пункт 1 статьи 779 Гражданского кодекса Российской Федерации).

К договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о подряде (статьи 702 – 729 Гражданского кодекса Российской Федерации) и

положения о бытовом подряде (статьи 730 – 739 Гражданского кодекса Российской Федерации), если это не противоречит статьям 779 – 782 этого кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг (статья 783 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведённых норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг этот вид договора заключается для выполнения исполнителем определённого задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговорённому сроку за обусловленную в договоре плату.

От договора возмездного оказания услуг, как и от договора подряда трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определённые трудовые функции, входящие в обязанности физического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга или выполненная работа с целью получения результата в материальной форме. Как по договору возмездного оказания услуг, так и по договору подряда исполнитель 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; исполнитель по договору возмездного оказания услуг, договору подряда работает 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.

С учётом исковых требований Ракитина А.И. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения

норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись обстоятельства того, имели ли отношения, возникшие между ответчиком ПАО «Амурский судостроительный завод» и Ракитиным А.И. на основании договоров подряда от 16 апреля 2013 г., от 16 сентября 2014 г. и договоров возмездного оказания услуг от 28 января 2016 г. и от 24 декабря 2018 г., признаки трудовых отношений. Для этого суду необходимо было установить: сохранял ли Ракитин А.И. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и работал на свой риск как исполнитель по названным гражданско-правовым договорам или Ракитиным А.И. выполнялись определённые трудовые функции в интересах, под контролем и управлением работодателя в рамках основного вида экономической деятельности общества – строительства кораблей, судов и плавучих конструкций; был ли Ракитин А.И. интегрирован в организационный процесс ответчика; подчинялся ли Ракитин А.И. установленному в ПАО «Амурский судостроительный завод» режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Ракитина А.И. указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик Ракитину А.И. имущество для выполнения им работы; каким образом оплачивалась работа Ракитина А.И. и являлась ли оплата работы ПАО «Амурский судостроительный завод» для Ракитина А.И. единственным и (или) основным источником доходов.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших отношений между истцом и ответчиком ПАО «Амурский судостроительный завод», 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 каждого на судебную защиту, закреплённое в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

В обоснование своих исковых требований Ракитин А.И. ссылаясь на то, что, несмотря на факт заключения с ним гражданско-правовых договоров, отношения, которые сложились между Ракитиным А.И. и ответчиком, имели все признаки трудовых отношений: между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» было достигнуто соглашение о личном выполнении им работ в сфере изготовления деталей для кораблей, работодателем давались указания в отношении выполненной работы, результат работы контролировался работодателем. ПАО «Амурский судостроительный завод» обеспечивались условия труда Ракитина А.И., предоставлялось рабочее место. Ракитин А.И. как

работник был интегрирован в организационную структуру работодателя, а именно работал в составе бригады, следовательно, не являлся самостоятельным хозяйствующим субъектом. Ракитин А.И. проходил инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка предприятия, проходил медицинские комиссии по требованию ПАО «Амурский судостроительный завод». Оплата труда Ракитина А.И. носила систематический характер, осуществлялась работодателем Ракитину А.И. один раз в месяц, расчёт заработной платы производился на основании локальных нормативных актов предприятия.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Ракитина А.И., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали. Судебные инстанции сделали вывод о том, что между Ракитиным А.И. и ПАО «Амурский судостроительный завод» имели место гражданско-правовые отношения по договорам подряда и договорам возмездного оказания услуг, со ссылкой на то, что в данном случае отсутствуют признаки трудовым отношениям признаки, без установления содержания этих договоров в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Вследствие неправильного применения норм материального и процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключённые договоры подряда и договоры о возмездном оказании услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчика ПАО «Амурский судостроительный завод» злоупотребления правом при заключении с Ракитиным А.И. гражданско-правовых договоров вместо трудового.

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 ответчика ПАО «Амурский судостроительный завод» о гражданско-правовом характере отношений с Ракитиным А.И., и мотивы, по которым отклонили пояснения истца и доказательства, представленные им в подтверждение того, что отношения между ним и ПАО «Амурский судостроительный завод», 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).

Суды первой и апелляционной инстанций, отклоняя доводы Ракитина А.И. о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений, указывавшего в их обоснование на то, что он как работник общества подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка ПАО «Амурский судостроительный завод», ему работодателем было предоставлено рабочее место на территории завода, порядок учёта времени нахождения Ракитина А.И. на территории завода фиксировался программой безопасности BOLID (маршрут прохода посетителей), и ссылаясь на то, что истец, выполняя порученный объём работ, распоряжался временем по своему усмотрению вне установленного на заводе трудового распорядка, а ответчик не применял к Ракитину А.И. штрафные санкции за нарушение трудового распорядка и доказательств обратного истцом не приведено, 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 Ракитиным А.И. и ответчиком имели место трудовые отношения, неправомерно.

Кроме того, принимая решение об отказе в иске Ракитину А.И., судебные инстанции не учли императивные требования части третьей статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Утверждение суда первой инстанции об отсутствии сведений о трудоустройстве Ракитина А.И. в ПАО «Амурский судостроительный завод» со ссылкой на представленные ответчиком документы, штатное расписание, книгу учёта трудовых книжек, расчётную ведомость, табель учёта рабочего времени нельзя признать правомерным, поскольку указанные документы в материалах дела отсутствуют и предметом проверки и оценки суда первой инстанции не являлись.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Ракитина А.И. к ПАО «Амурский судостроительный завод» о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями 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 Ракитина А.И. об установлении факта трудовых отношений с ПАО «Амурский судостроительный завод» не могут быть признаны соответствующими закону.

Судебными инстанциями при рассмотрении дела были допущены и иные существенные нарушения норм процессуального права.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. о взыскании неполученной заработной платы, суды первой и апелляционной инстанций в нарушение части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не определив характер возникших между Ракитиным А.И. и ответчиком отношений применительно к нормам Трудового кодекса Российской Федерации, не дали надлежащей правовой оценки условиям заключённых с Ракитиным А.И. договоров подряда и договоров возмездного оказания услуг в части оплаты за выполненные им работы, а именно не установили порядок оплаты работы с учётом действующих в ПАО «Амурский судостроительный завод» локальных нормативных актов, какой объём работ был выполнен Ракитиным А.И. в спорный период, какой порядок приёма-сдачи результатов выполненной им работы, и какой объём работ, выполненных Ракитиным А.И., был оплачен ответчиком. Суды первой и апелляционной инстанций также не привели в судебных постановлениях мотивы, по которым отклонили доводы Ракитина А.И. о нарушении его прав на оплату выполненных работ и не указали норму закона, иного нормативного правового акта, которыми руководствовались, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Ракитина А.И. о взыскании с ПАО «Амурский судостроительный завод» неполученной заработной платы, то есть по существу эти требования суды первой и апелляционной инстанций не разрешили.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Ракитина А.И. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права при разрешении исковых требований Ракитина А.И. об установлении факта трудовых отношений, взыскании неполученной заработной платы не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведённое выше свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией гражданином права на труд и оплату этого труда, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьёй 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Ракитина А.И. на справедливую,

компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 19 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 2022 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 390¹⁴ 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.

Суду следует также учесть правовые позиции, изложенные в пункте 15 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14 ноября 2018 г., и пунктах 15, 18 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

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

определила:

решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 15 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 19 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 2022 г. по делу № 2-1864/2021 Индустриального районного суда г. Хабаровска отменить.

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

Председательствующий

Судьи