



**ВЕРХОВНЫЙ СУД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ 2-КГ26-6-КЗ

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

7 сентября 2026 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Вавилычевой Т.Ю.,
судей Поповой Г.Г. и Москаленко Ю.П.

рассмотрела в открытом судебном заседании 7 сентября 2026 г. кассационную жалобу Куликова Михаила Олеговича на определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г.

по делу № 2-5595/2025 Вологодского городского суда Вологодской области по иску Куликова Михаила Олеговича к обществу с ограниченной ответственностью «ДОДО КЦ Сыктывкар» о признании отношений трудовыми, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении обязанности, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Поповой Г.Г., объяснения представителя Куликова М.О. по доверенности адвоката Страхова С.Е., поддержавшего доводы кассационной жалобы, представителей общества с ограниченной ответственностью «ДОДО КЦ Сыктывкар» по доверенностям Чуприновой А.О. и Толстобровой А.М., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего обжалуемое определение кассационного суда общей юрисдикции незаконным, подлежащим отмене с оставлением в силе определения суда апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Куликов Михаил Олегович 9 апреля 2025 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «ДОДО КЦ Сыктывкар» (далее также – ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар», общество, работодатель) о признании отношений трудовыми, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении обязанности внести записи в трудовую книжку и произвести отчисления страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Куликов М.О. указывал, что с 11 ноября 2021 г. по 10 марта 2024 г. и с 8 июля 2024 г. по 27 февраля 2025 г. осуществлял трудовую деятельность в должности оператора чат-поддержки в ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар», однако трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом, вместо этого с ним работодателем неоднократно заключались гражданско-правовые договоры возмездного оказания услуг.

При оформлении на работу Куликов М.О. передал работодателю все необходимые для трудоустройства документы (паспорт, сведения индивидуального лицевого счёта застрахованного лица, идентификационный номер налогоплательщика, реквизиты банковской карты), а ответчик разъяснил порядок работы, определил должностные обязанности и объявил о размере заработной платы.

Трудовую деятельность Куликов М.О. осуществлял под непосредственным контролем и в соответствии с указаниями руководства общества, согласно установленным в обществе графику работы и режиму рабочего дня. Работодатель обучил истца работе с программами, предназначенными для фиксации и обработки обращений клиентов, предоставил доступ к данным программам и материалам, необходимым для выполнения трудовой функции по должности оператора чат-поддержки.

В период осуществления трудовой деятельности Куликов М.О. добросовестно исполнял трудовые обязанности оператора, в частности: принимал через программу работодателя входящие звонки клиентов и оформлял заказы на товары и услуги сети пиццерий «Додо Пицца»; обрабатывал жалобы и предложения клиентов с целью улучшения качества обслуживания; предоставлял консультативную поддержку клиентам по вопросам о продукции и услугах сети пиццерий «Додо Пицца»; оказывал помощь клиентам в самостоятельном оформлении заказов через сайт и мобильное приложение «Додо Пицца»; осуществлял урегулирование спорных вопросов, возникающих в процессе обслуживания клиентов. Заработную плату за проделанную работу Куликов М.О. получал в обществе ежемесячно исходя из почасовой ставки.

В ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» имелась штатная должность оператора чат-поддержки, занимающий её сотрудник осуществлял трудовые обязанности, аналогичные тем, которые выполнял Куликов М.О.

27 февраля 2025 г. Куликов М.О. был незаконно уволен.

Куликов М.О. полагал, что между ним и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» фактически имели место трудовые отношения, которые в нарушение статей 15, 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации были оформлены гражданско-правовыми договорами.

Ответчик ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в суде иск не признал, заявил о пропуске истцом установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трехмесячного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по требованию о признании отношений трудовыми, полагая, что данный срок подлежит исчислению с даты заключения первого гражданско-правового договора Куликова М.О. с обществом – с 11 ноября 2021 г.

Решением Вологодского городского суда Вологодской области от 28 июля 2025 г. в удовлетворении исковых требований Куликова М.О. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 9 декабря 2025 г. решение Вологодского городского суда Вологодской области от 28 июля 2025 г. отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Куликова М.О. удовлетворены частично.

Установлен факт трудовых отношений между ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» и Куликовым М.О. в периоды с 11 ноября 2021 г. по 10 марта 2024 г. и с 8 июля 2024 г. по 27 февраля 2025 г. в должности оператора чат-поддержки.

Признано незаконным увольнение Куликова М.О. с должности оператора чат-поддержки 27 февраля 2025 г.

Куликов М.О. восстановлен на работе в ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в должности оператора чат-поддержки с 28 февраля 2025 г. с возложением на ответчика обязанности заключить с ним трудовой договор.

На ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» возложена обязанность внести в трудовую книжку Куликова М.О. запись о периодах работы в обществе.

С ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в пользу Куликова М.О. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с 28 февраля по 9 декабря 2025 г. в сумме 425 110 руб. 84 коп., заработная плата за работу в праздничные дни в сумме 67 741 руб. 45 коп., за работу в выходные дни и сверхурочную работу в сумме 169 650 руб., за работу в ночное время – 44 950 руб. 47 коп., компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., расходы на оплату юридических услуг в сумме 26 700 руб.

На ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» возложена обязанность исчислить и уплатить страховые взносы за Куликова М.О. в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного

суда от 9 декабря 2025 г. отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Куликовым М.О. ставится вопрос об отмене определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г., как незаконного, и об оставлении в силе апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 9 декабря 2025 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 20 мая 2026 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Поповой Г.Г. от 20 июля 2026 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя общества с ограниченной ответственностью «ДОДО КЦ Сыктывкар» Чуприновой А.О., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г.

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 в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм права были допущены Третьим кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Из положений статей 11, 15, 19¹, 56, 57, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, статей 779–781, 783 Гражданского кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся 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», следует, что к характерным признакам трудовых отношений 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.

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.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

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

В отличие от трудового договора гражданско-правовой договор, в данном случае договор возмездного оказания услуг, имеет иной предмет, исполнитель осуществляет действия или деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговорённому сроку за обусловленную в договоре плату, сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, работает на свой риск. По трудовому же договору 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. Работник включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда, работает под контролем и руководством работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается. При разрешении трудовых споров по заявлениям работников о признании гражданско-правового договора трудовым судам следует исходить не только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), а 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.

Судом установлено и из материалов дела следует, что ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» зарегистрировано в качестве юридического лица 26 июля 2013 г., основной вид деятельности общества – деятельность центров обработки телефонных вызовов.

Начиная с 11 ноября 2021 г. между Куликовым М.О. (исполнитель) и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» (заказчик) было заключено последовательно 14 гражданско-правовых договоров, которые действовали в следующие периоды времени: договор от 11 ноября 2021 г. – сроком до 28 апреля 2022 г., договор от 4 мая 2022 г. – сроком до 10 мая 2022 г., договор от 11 мая 2022 г. – сроком до 20 июня 2022 г., договор от 21 июня 2022 г. – сроком до 4 июля 2022 г., договор от 5 июля 2022 г. – сроком до 8 ноября 2022 г., договор от 9 ноября 2022 г. – сроком до 8 декабря 2022 г., договор от 9 декабря 2022 г. – сроком до 12 марта 2023 г., договор от 13 марта 2023 г. – сроком до 4 июня 2023 г., договор от 5 июня 2023 г. – сроком до 2 августа 2023 г., договор от 3 августа 2023 г. – сроком до 25 октября 2023 г., договор от 26 октября 2023 г. – сроком до 1 февраля 2024 г., договор от 2 февраля 2024 г. – сроком до 10 марта 2024 г., договор от 17 июля 2024 г. – сроком до 3 февраля 2025 г., договор от 4 февраля 2025 г. – сроком до 27 февраля 2025 г.

Указанными выше договорами был определён комплекс услуг оператора (исполнителя), к которым в том числе относятся: консультирование клиентов по всем возникающим вопросам посредством использования соцмедиа, чата и почты; вход в программу для фиксации и обработки обращения клиента, полученной от клиента информации, включая редактирование и отмену текущих заказов при необходимости, совершение исходящего сообщения клиенту посредством использования чата или почты для уточнения информации по оформленному текущему заказу, передача информации для обработки ответственному менеджеру в случае невозможности осуществить обработку заказа или иной информации от клиента; консультативная поддержка клиентов, включающая предоставление необходимой информации клиенту по услугам, ценам, процедурам и акциям компании, а также информации по текущим заказам; помощь клиенту в самостоятельном оформлении заказа, включая, но не ограничиваясь, по вопросам оформления заказов через клиентский сайт dodopizza.ru, dodopizza.kz, dodopizza.by или иной сайт, определённый заказчиком как сайт для оформления заказа в «Додо Пицца» или компании, и мобильном приложении «Додо Пицца»; решение спорных вопросов клиентов; работа с клиентскими жалобами и предложениями; обработка клиентских жалоб и предложений; приём входящих звонков клиентов через программу; осуществление исходящих звонков клиентам через программу; обзвон клиентов с целью получения информации о качестве обслуживания клиентов.

По условиям названных договоров исполнитель обязуется в течение срока их действия оказывать согласованный сторонами комплекс услуг оператора и иные сопутствующие и/или дополнительные услуги и/или комплекс услуг рекрутера, а заказчик обязуется принять и оплатить результат оказания услуг в порядке и на условиях этих договоров. Исполнитель оказывает услуги на своей территории, используя своё оборудование, при этом самостоятельно несёт расходы, связанные с оказанием услуг по договору, в том числе с приобретением и эксплуатацией оборудования.

В этих же договорах указано, что исполнитель обязуется оказывать услуги лично, качественно в течение срока действия договора, а заказчик – принять и оплатить лично или через своего агента вознаграждение за выполненные надлежащим образом и принятые услуги в порядке и на условиях данных договоров. При этом заказчик вправе осуществлять контроль в ходе оказания услуг за соблюдением сроков и качества оказания услуг.

Договорами предусмотрено, что возникающие из них права (требования) и/или обязанности могут быть переданы исполнителем третьим лицам полностью или в части при условии получения предварительного письменного согласия заказчика. Договоры приобретают для их сторон юридическую силу в момент совершения сделки на интернет-платформе, когда заказчик осуществил выбор исполнителя, который, в свою очередь, откликнулся на задание, размещённое заказчиком на интернет-платформе, и действуют 30 календарных дней, по истечении 30 календарных дней договоры автоматически пролонгируются на следующие 30 календарных дней.

Согласно условиям договоров при прекращении их действия по любой причине исполнитель обязуется немедленно передать заказчику, клиенту заказа любые материальные носители принадлежащей им конфиденциальной информации. Исполнитель не вправе оставлять у себя копии таких документов или материалов. Исполнитель обязан направить заказчику уведомление об отказе от исполнения договора не позднее чем за 10 календарных дней до предполагаемой даты прекращения договора. Заказчик вправе направить исполнителю уведомление об отказе от договора в любой момент по своему усмотрению. Заказчик в течение 40 календарных дней с момента направления им такого уведомления либо получения уведомления от исполнителя выплачивает исполнителю сумму вознаграждения, пропорциональную фактически оказанным услугам на момент расторжения договора, в случае, если расторжение договора не связано с нарушением исполнителем обязательств по нему.

По условиям договоров в части оплаты оказанных услуг ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» обязалось производить Куликову М.О. оплату по определённым ставкам исходя из вида оказанных услуг и с учётом фактически отработанного времени.

При осуществлении Куликовым М.О. деятельности в ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в компьютерной программе формировались сведения о графиках работы, рабочих сменах, об обмене сменами, отпусках.

По результатам выполненной работы Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» подписывались акты сдачи-приёма оказанных услуг, в которых фиксировалось количество отработанных часов за определённый промежуток

времени и размер денежного вознаграждения, подлежащего выплате Куликову М.О. путём перечисления на его банковский счёт.

Заключённый 4 февраля 2025 г. между Куликовым М.О. и ответчиком договор оказания услуг был прекращён в одностороннем порядке по инициативе общества 27 февраля 2025 г., о чём истец был извещён посредством направления уведомления на его электронную почту. Основанием для прекращения договора по инициативе общества явилось то обстоятельство, что Куликов М.О. перестал выходить на связь.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Куликова М.О. о признании отношений трудовыми и производных от этого требований, суд первой инстанции исходил из того, что между Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» имели место гражданско-правовые отношения по договорам возмездного оказания услуг. Оснований для признания этих отношений трудовыми отношениями суд первой инстанции не усмотрел.

Суд первой инстанции также указал на пропуск истцом установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, о чём было заявлено ответчиком при рассмотрении данного спора, отметив, что о наличии гражданско-правового характера отношений с ответчиком Куликову М.О. было известно с момента заключения первого договора – 11 ноября 2021 года.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Куликова М.О., руководствовался положениями статей 15, 19¹, 56, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 702–729, 779, 783 Гражданского кодекса Российской Федерации, разъяснениями, приведёнными 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», не согласился с выводами суда первой инстанции, признав эти выводы основанными на неправильном толковании норм материального права и норм процессуального права, в связи с чем отменил решение суда первой инстанции.

Суд апелляционной инстанции обратил внимание на то, что юридически значимыми по настоящему делу являются следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между истцом и ответчиком о личном выполнении им работы; был ли истец допущен к выполнению названной работы; осуществлялась ли Куликовым М.О. по договорам возмездного оказания услуг деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговорённому сроку за обусловленную в договоре плату или им выполнялись определённые трудовые функции, входящие в обязанности работника в должности оператора чат-поддержки, сохранял ли Куликов М.О. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и работал ли на свой риск как исполнитель по договору возмездного оказания услуг или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; был ли интегрирован истец в организационный процесс ответчика; подчинялся ли Куликов М.О. установленному в ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» режиму труда, графику работы

(сменности); распространялись ли на него указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик истцу имущество для выполнения работы; каким образом оплачивалась работа Куликова М.О. и являлась ли оплата работы единственным и (или) основным источником доходов.

Установив названные обстоятельства и учитывая презумпцию наличия трудовых отношений при неустранимых сомнениях, возникающих в процессе рассмотрения споров о признании трудовыми отношений, возникших из гражданско-правовых договоров, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о том, что между Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» имели место трудовые отношения, поскольку Куликов М.О. был допущен к выполнению должностных обязанностей, выполнял трудовую функцию в интересах и с ведома работодателя, перед началом работы прошёл обучение, был подконтролен ответчику, подчинялся графику сменности, обязан был выполнять работу лично, то есть Куликовым М.О. выполнялась не какая-то конкретная разовая работа, а исполнялись определённые трудовые функции, входящие в обязанности истца, договоры заключались на определённое время, прекращали своё действие по истечении календарного временного промежутка, а не по окончании выполнения определённого заказа. При осуществлении работы Куликову М.О. предоставлялся доступ к системам, платформам, программам (логин, пароль) для выполнения работы, по условиям договоров исключалась передача функций третьим лицам, не состоящим в договорных отношениях с ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар».

Суд апелляционной инстанции сослался и на то, что Куликов М.О. ежемесячно получал заработную плату, размер которой зависел от количества отработанных часов и которая являлась для истца единственным и основным источником дохода.

Суд апелляционной инстанции признал несостоятельными доводы ответчика о том, что Куликов М.О. продолжительное время не обращался за оформлением трудовых отношений, тем самым выражал согласие на предоставление возмездных услуг по гражданско-правовому договору, отметив, что это обстоятельство не свидетельствует об отсутствии оснований для признания таких отношений трудовыми. При этом, распределяя бремя доказывания по делу, суд апелляционной инстанции подчеркнул, что именно на ответчика в данном случае законодателем возложена обязанность доказывания того, что между сторонами существовали не трудовые, а иные правоотношения.

Суд апелляционной инстанции сделал вывод о том, что Куликовым М.О. установленный статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора как по требованиям об установлении факта трудовых отношений, так и по иным производным требованиям не пропущен, поскольку работодатель, заключая на протяжении длительного времени с Куликовым М.О. гражданско-правовые договоры, отрицал факт существования с ним трудовых отношений.

С учетом изложенного суд апелляционной инстанции удовлетворил заявленные Куликовым М.О. иски о признании отношений, возникших на основании заключённых между сторонами в период с 11 ноября 2021 г. по 10 марта 2024 г., с 8 июля 2024 г. по 27 февраля 2025 г.

гражданско-правовых договоров, трудовыми и производные от этого требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении на ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» обязанности внести записи в трудовую книжку и произвести отчисления страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

Третий кассационный суд общей юрисдикции, рассматривая дело по кассационной жалобе ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» и отменяя апелляционное определение суда апелляционной инстанции, счёл, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном применении норм права.

Направляя дело на новое апелляционное рассмотрение, кассационный суд общей юрисдикции указал, что юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими определению и установлению по данному делу с учётом исковых требований Куликова М.О. и регулирующих спорные отношения норм материального права, являлись следующие: было ли достигнуто соглашение между Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» о личном выполнении истцом работы в организации; был ли Куликов М.О. допущен к выполнению работы и выполнял ли работу (трудовую функцию) в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период; подчинялся ли Куликов М.О. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, предоставлялись ли ему выходные и праздничные дни, отпуск, иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством; выплачивалась ли Куликову М.О. заработная плата.

По мнению кассационного суда общей юрисдикции, обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком в периоды с 11 ноября 2021 г. по 10 марта 2024 г. и с 8 июля 2024 г. по 27 февраля 2025 г., с учётом заявленных Куликовым М.О. исковых требований судом апелляционной инстанции определены и установлены в качестве юридически значимых не были, предметом исследования не являлись, а оценка всем представленным в дело доказательствам по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не была дана.

Кассационный суд общей юрисдикции полагал, что выводы суда апелляционной инстанции о наличии между сторонами в спорные периоды трудовых отношений противоречат фактическим обстоятельствам дела, которые, по мнению суда кассационной инстанции, свидетельствуют о том, что: по заключённым с ответчиком договорам Куликов М.О. оказывал обществу разные услуги, получал различную оплату в зависимости от количества отработанных часов; отношения между истцом и ответчиком не были постоянными, прерывались на срок до четырёх месяцев; истец самостоятельно выбирал время и часы оказания услуг, график сменности, время для отдыха, вправе был передавать часы работы другим операторам, направляя соответствующие заявки; доступ Куликову М.О. к определённым программам предоставлялся ответчиком исключительно для оказания им услуг по гражданско-правовым договорам; истцу не создавались условия для работы, не организовывалось рабочее место, работу он осуществлял дома, используя личный компьютер, не обязан был

выполнять услуги лично; контроль со стороны общества ограничивался лишь постановкой задач и проверкой качества оказанных услуг как заказчиком.

Кассационный суд общей юрисдикции в обоснование своих выводов и ссылкой на то, что в материалы дела представлены сведения о трудовой деятельности истца, согласно которым Куликов М.О. в юридически значимый спорный период работал у индивидуального предпринимателя Родухова М.Е. (с 23 июня 2020 г. по 17 июля 2025 г.) в должности комплектовщика, высказал суждение, что для Куликова М.О. работа в ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» не была основной и стабильной, вознаграждение истца по заключённым с ответчиком договорам оказания услуг являлось дополнительным источником дохода.

По мнению кассационного суда общей юрисдикции, суд апелляционной инстанции при разрешении вопроса о пропуске Куликовым М.О. срока на обращение в суд проигнорировал доводы ответчика о том, что Куликов М.О. о предполагаемом нарушении своего права на заключение трудового договора узнал в ноябре 2021 г. при заключении первого договора оказания услуг.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда кассационной инстанции сделаны с существенными нарушениями норм права.

Производство в кассационном суде общей юрисдикции регламентировано параграфом 1 главы 41 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (статьи 376–390¹, далее также – ГПК РФ).

Статьёй 379⁶ ГПК РФ установлены пределы рассмотрения дела кассационным судом общей юрисдикции.

Кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено данным кодексом (часть первая статьи 379⁶ ГПК РФ).

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права (часть первая статьи 379⁷ ГПК РФ).

Неправильным применением норм материального права являются: неприменение закона, подлежащего применению; применение закона, не подлежащего применению; неправильное истолкование закона (пункты 1–3 части второй статьи 379⁷ ГПК РФ).

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений (часть третья статьи 379⁷ ГПК РФ).

Статьёй 390 ГПК РФ определены полномочия кассационного суда общей юрисдикции.

В числе этих полномочий полномочие отменить постановления судов первой или апелляционной инстанций полностью либо в части и направить дело на новое рассмотрение в соответствующий суд (пункт 2 части первой статьи 390 ГПК РФ).

Кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Дополнительные доказательства судом кассационной инстанции не принимаются (часть третья статьи 390 ГПК РФ).

В пункте 36 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции» (далее также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17) разъяснено, что кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Иная оценка кассационным судом общей юрисдикции доказательств по делу и установление новых фактов не допускаются.

Из нормативных положений параграфа 1 главы 41 ГПК РФ (статьи 376–390¹), регламентирующих производство в кассационном суде общей юрисдикции, и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению (пункты 32–36 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17) следует, что производство в кассационном суде общей юрисдикции предназначено для исправления допущенных судами первой и (или) апелляционной инстанций нарушений норм материального и процессуального права, которые привели к неправильному разрешению дела и принятию незаконных и необоснованных судебных постановлений.

Проверяя законность обжалуемых судебных постановлений, принятых судами первой и (или) апелляционной инстанций, кассационный суд общей юрисдикции устанавливает правильность применения норм материального права и норм процессуального права этими судебными инстанциями при рассмотрении дела и принятии обжалуемых судебных постановлений, то есть осуществляет проверку того, вынесены ли обжалуемые судебные постановления с точным соблюдением норм процессуального права и в соответствии с нормами материального права, подлежащими применению по данному делу.

При проверке законности обжалуемых судебных постановлений кассационный суд общей юрисдикции должен проверить, обоснованы ли доводы кассационных жалобы, представления. При этом в определении кассационного суда общей юрисдикции должны быть приведены выводы суда по результатам рассмотрения кассационных жалобы, представления, мотивы, по которым суд пришёл к своим выводам, и ссылка на законы, которыми суд руководствовался.

Кассационным судом общей юрисдикции положения приведённых норм процессуального закона о пределах рассмотрения дела кассационным судом общей юрисдикции, об основаниях для отмены или изменения судебных постановлений были нарушены, разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17 не учтены.

Кассационный суд общей юрисдикции, не соглашаясь с выводами суда апелляционной инстанции о наличии между Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в спорные периоды трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, и ссылаясь на противоречие выводов суда апелляционной инстанции фактическим обстоятельствам дела, которые, как полагал кассационный суд общей юрисдикции, свидетельствуют о том, что между истцом и ответчиком заключались гражданско-правовые договоры, вышел за пределы предоставленных ему полномочий и произвёл переоценку установленных судом апелляционной инстанции по делу обстоятельств, правом на которую согласно требованиям части 3 статьи 390 ГПК РФ он не наделён.

Мнение кассационного суда общей юрисдикции о том, что дело по иску Куликова М.О. к ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» о защите нарушенных трудовых прав рассмотрено судом апелляционной инстанции без надлежащей оценки представленных доказательств и без определения и установления всех юридически значимых по делу обстоятельств, опровергается содержанием апелляционного определения, в котором обозначены те же юридически значимые обстоятельства, на которые указал кассационный суд общей юрисдикции, и этим обстоятельствам судом апелляционной инстанции дана правовая оценка.

Вопреки утверждению кассационного суда общей юрисдикции апелляционное определение содержит исчерпывающие выводы, вытекающие из установленных судом апелляционной инстанции обстоятельств, основанных на исследованных доказательствах.

Указывая в обоснование своих выводов на представленные ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар» в материалы дела сведения об осуществлении Куликовым М.О. в спорные периоды трудовой деятельности у индивидуального предпринимателя Родухова М.Е. в должности комплектовщика, кассационный суд общей юрисдикции в нарушение положений части 3 статьи 390 ГПК РФ принял новые доказательства по делу и установил обстоятельства, которые не были установлены судами первой или апелляционной инстанций. Кассационный суд общей юрисдикции также не учёл, что наличие иного источника дохода не является критерием определения трудовых или гражданско-правовых отношений по смыслу статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации, а нормы трудового права допускают осуществление работы по совместительству.

Вывод кассационного суда общей юрисдикции о пропуске Куликовым М.О. срока на обращение в суд с требованием о признании отношений трудовыми с указанием на то, что Куликов М.О. о предполагаемом нарушении своего права на заключение трудового договора узнал в ноябре 2021 г. при заключении первого договора оказания услуг, нельзя признать правомерным.

Согласно части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

В соответствии с разъяснениями, данными в пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», при разрешении споров о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, и определении дня, с которым связывается начало срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, следует не только исходить из даты подписания указанного гражданско-правового договора, но и с учётом конкретных обстоятельств дела устанавливать момент, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих трудовых прав.

Положения приведённых норм и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации о сроках обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора и о порядке их исчисления кассационный суд общей юрисдикции к спорным отношениям применил неправильно, не учёл установленные судом апелляционной инстанции обстоятельства, свидетельствующие о том, что работодатель, заключая на протяжении длительного времени с Куликовым М.О. гражданско-правовые договоры, отрицал факт существования с ним трудовых отношений, тогда как обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником, по смыслу части 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, возлагается на работодателя.

В отличие от кассационного суда общей юрисдикции суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя иски Куликова М.О., правильно применил 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 на основании гражданско-правовых договоров отношений в качестве трудовых. С учётом приведённых правовых норм и

представленных в материалы дела доказательств суд апелляционной инстанции установил юридически значимые и подлежащие определению при рассмотрении настоящего спора обстоятельства и пришёл к выводу о том, что между Куликовым М.О. и ООО «ДОДО КЦ Сыктывкар», несмотря на заключённые гражданско-правовые договоры оказания услуг, сложились именно трудовые отношения.

С учётом приведённого у кассационного суда общей юрисдикции не имелось предусмотренных статьёй 379⁷ ГПК РФ оснований для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 9 декабря 2025 г. и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Ввиду изложенного определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт незаконным. Оно принято с существенными нарушениями норм процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы Куликова М.О., что, согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является основанием для отмены указанного судебного постановления и оставления в силе апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 9 декабря 2025 г., разрешившей спор в соответствии с требованиями закона и установленными по делу обстоятельствами.

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

определила:

определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2026 г. по делу № 2-5595/2025 Вологодского городского суда Вологодской области по иску Куликова Михаила Олеговича к обществу с ограниченной ответственностью «ДОДО КЦ Сыктывкар» о признании отношений трудовыми, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении обязанности, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда отменить.

Оставить в силе апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 9 декабря 2025 г. по указанному делу.

Председательствующий

Судьи

