



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ23-182-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

11 декабря 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 11 декабря 2023 г. кассационную жалобу Лазаренко Людмилы Ивановны на решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 14 июля 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 3 мая 2023 г.

по делу № 2-3361/2021 Прикубанского районного суда г. Краснодара по иску Лазаренко Людмилы Ивановны к обществу с ограниченной ответственностью «УК Достоянная» об установлении факта трудовых отношений.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Лазаренко Людмила Ивановна 2 ноября 2020 г. обратилась в суд с заявлением к обществу с ограниченной ответственностью «УК Достоянная» (далее – ООО «УК Достоянная») об установлении факта трудовых отношений.

В порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Лазаренко Л.И. уточнила заявление, назвав его исковым, и просила

установить факт трудовых отношений между ней и ООО «УК Достойная» с 13 января 2020 г., восстановить её на рабочем месте, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 1 августа 2020 г. по 1 июля 2021 г. в сумме 165 000 руб. (из расчёта 15 000 руб. в месяц), почтовые расходы в сумме 711 руб. 93 коп., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

В обоснование заявленных требований Лазаренко Л.И. указывала, что она в январе 2020 г. устроилась работать в ООО «УК Достойная» уборщицей в недавно сданный дом по адресу: г. Краснодар, ул. Тепличная, д. 62/1, корп. 2. Директор этой организации Гаркуша Н.В. заверила Лазаренко Л.И., что впоследствии, после подсчёта объёма работы, трудоустроит её официально с повышением заработной платы. В период осуществления трудовой деятельности Лазаренко Л.И. неоднократно обращалась к работодателю по вопросу оформления с ней трудовых отношений, однако работодатель, ссылаясь на жалобы жильцов дома о некачественно сделанной Лазаренко Л.И. уборке, говорил о её возможном увольнении.

В конце августа 2020 г. Лазаренко Л.И., проработав в ООО «УК Достойная» 8 месяцев, подала работодателю заявление о предоставлении отпуска с 1 сентября 2020 г., содержащее также просьбу создать ей нормальные условия труда. К заявлению Лазаренко Л.И. приложила документы с подписями жильцов об оценке качества её работы за июнь и август 2020 г. Работодатель выплатил Лазаренко Л.И. заработную плату за август 2020 г. в размере 15 000 руб. без оплаты отпускных и сообщил ей об увольнении.

В связи со сложившейся ситуацией Лазаренко Л.И. 24 сентября 2020 г. обратилась с заявлениями в прокуратуру и в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае. В письме от 19 октября 2020 г. Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае Лазаренко Л.И. было сообщено, что по итогам рассмотрения её обращения директор ООО «УК Достойная» Гаркуша Н.В. и ООО «УК Достойная» привлечены к административной ответственности, внесено представление об устранении причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения.

Лазаренко Л.И. считает, что ответчик нарушил её трудовые права, так как она была допущена к работе в ООО «УК Достойная» уборщицей с ведома и по поручению работодателя без надлежащего оформления и впоследствии была незаконно уволена. Лазаренко Л.И. представила копии документов, подписанных жильцами дома, в том числе об оценке качества её работы как уборщицы, а также график уборки помещений дома, подписанный представителем работодателя, подтверждающие, что Лазаренко Л.И. действительно работала уборщицей в ООО «УК Достойная».

Представитель ответчика ООО «УК Достойная» в суде первой инстанции возражал против удовлетворения исковых требований Лазаренко Л.И., отрицал наличие между ООО «УК Достойная» и Лазаренко Л.И. трудовых отношений.

Решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от 14 июля 2021 г. в удовлетворении заявления Лазаренко Л.И. об установлении факта

трудовых отношений отказано, требования Лазаренко Л.И. о взыскании заработной платы оставлены без рассмотрения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 3 мая 2023 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Лазаренко Л.И. ставится вопрос о передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 25 сентября 2023 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 14 ноября 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации стороны, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. В Верховный Суд Российской Федерации от истца Лазаренко Л.И. поступило письменное ходатайство о рассмотрении дела в её отсутствие. Руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие указанных лиц.

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

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были

допущены судами первой, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено, что ООО «УК Достойная» является управляющей организацией, осуществляющей управление многоквартирным домом, расположенным по адресу: г. Краснодар, ул. Тепличная, д. 62/1, корп. 2, на основании протокола внеочередного собрания собственников помещений этого многоквартирного дома от 26 января 2020 г. и договора управления многоквартирным домом от 30 января 2020 г.

В связи с обращением Лазаренко Л.И. в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае по факту нарушения положений части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации («Форма трудового договора») ООО «УК Достойная» и генеральный директор данной организации Гаркуша Н.В. привлечены к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹ (государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Краснодарском крае было вынесено два постановления от 14 октября 2020 г. – в отношении юридического лица и его руководителя), поскольку ООО «УК Достойная» не оформило с Лазаренко Л.И. трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения её к работе в качестве уборщицы жилого дома.

Вступившим в законную силу решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от 20 апреля 2021 г. жалоба ООО «УК Достойная» на постановление государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 14 октября 2020 г., вынесенное в отношении данной организации по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, удовлетворена, названное постановление отменено, производство по делу об административном правонарушении прекращено за отсутствием события административного правонарушения.

Как следует из содержания решения суда первой инстанции, исковое заявление Лазаренко Л.И. к ООО «УК Достойная» об установлении факта трудовых отношений и восстановлении на рабочем месте рассматривалось судом в порядке особого производства (главы 27, 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При этом суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 264 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не нашёл оснований для установления факта трудовых отношений между Лазаренко Л.И. и ООО «УК Достойная» и её восстановления на рабочем месте, указав, что настоящее заявление Лазаренко Л.И. основано на тех же доводах и обстоятельствах, которые были изложены ею в жалобе (обращении), ранее направленной в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае.

¹ Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Однако вступившим в законную силу решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от 20 апреля 2021 г. постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае о привлечении ООО «УК Достойная» к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях признано незаконным и отменено в связи с отсутствием события административного правонарушения.

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении искового заявления Лазаренко Л.И., также исходил из того, что между Лазаренко Л.И. и ООО «УК Достойная» трудового договора или иного гражданско-правового договора о выполнении Лазаренко Л.И. трудовой функции в должности уборщика многоквартирного дома не заключалось, заявления о приёме на работу в ООО «УК Достойная» Лазаренко Л.И. не подавалось, кадровых решений в отношении неё ООО «УК Достойная» не принималось, приказов о приёме на работу и об увольнении не издавалось, в трудовую книжку записи о трудовой деятельности не вносились, заработная плата не выплачивалась.

Кроме того, суд первой инстанции счёл, что представленные Лазаренко Л.И. в материалы дела в обоснование своей правовой позиции документы, сами по себе, при отсутствии иных документов, не свидетельствуют о наличии трудовых отношений между ООО «УК Достойная» и Лазаренко Л.И., при том что доказательств, подтверждающих допуск Лазаренко Л.И. к работе с ведома и по поручению работодателя, фактическое выполнение трудовой ею функции, осуществление трудовой деятельности в ООО «УК Достойная» каждый и полный рабочий день (в том числе в период с января по июнь 2020 г.), суду не представлено.

Что касается требований Лазаренко Л.И. о взыскании заработной платы, то суд первой инстанции, ссылаясь на положения части 3 статьи 263 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (в случае, если при подаче заявления или рассмотрении дела в порядке особого производства устанавливается наличие спора о праве, суд выносит определение об оставлении заявления без рассмотрения, в котором разъясняет заявителю и другим заинтересованным лицам их право разрешить спор в порядке искового производства), оставил эти требования без рассмотрения, полагая, что имеется спор о праве.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

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

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

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

В силу части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределённость правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

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

Согласно части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами,

учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключённого с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

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

В пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 содержатся разъяснения о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчётные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счёта-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положениями части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьёй 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15).

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

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

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

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

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

работника к работе оформить в письменной форме с ним трудовой договор может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

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

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 об установлении факта нахождения в трудовых отношениях) 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.

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 действительные правоотношения сторон судами первой и апелляционной инстанций не определены, правовая оценка действиям ответчика, не заключившего трудовой договор с Лазаренко Л.И., не дана, а их вывод об отсутствии трудовых отношений между ООО «УК Достойная» и Лазаренко Л.И. нельзя признать законным.

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.

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

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.

Частью 3 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

Согласно части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в мотивировочной части решения суда должны быть указаны: 1) фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; 2) выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведённые в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; 3) законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле.

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

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текста решения суда, судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований Лазаренко Л.И. к ООО «УК Достоянная» об установлении факта трудовых отношений выполнены не были. Более того, заявленные Лазаренко Л.И. требования рассмотрены судом первой инстанции в порядке особого производства, в то время как они подлежали рассмотрению в порядке искового производства, так как имел место спор о праве Лазаренко Л.И. иметь статус работника (пункт 4 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»).

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Лазаренко Л.И., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм

материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Лазаренко Л.И. и ООО «УК Достойная» о личном выполнении Лазаренко Л.И. работы в должности уборщицы; была ли допущена Лазаренко Л.И. к выполнению этой работы ООО «УК Достойная» и какие обязанности были возложены на неё исходя из осуществляемых ею трудовых функций; выполняла ли Лазаренко Л.И. работу в качестве уборщицы в интересах, под контролем и управлением ООО «УК Достойная» в период с января по 1 сентября 2020 г.; подчинялась ли Лазаренко Л.И. действующим у работодателя (ООО «УК Достойная») правилам внутреннего трудового распорядка или графику сменности работы; каков был график работы Лазаренко Л.И. при выполнении работы по должности уборщицы; выплачивалась ли Лазаренко Л.И. заработная плата, с какой периодичностью и в каком размере.

Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцом и ответчиком, с учётом заявленных Лазаренко Л.И. требований об установлении факта трудовых отношений, возражений ответчика на иск, а также подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судом первой инстанции определены и установлены не были, предметом его исследования и оценки не являлись и, как следствие, правовой оценки суда первой инстанции в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не получили. Суд первой инстанции ограничился лишь указанием на то, что истец не представила достаточных доказательств, свидетельствующих о наличии между ней и ответчиком трудовых отношений, тем самым произвольно применил статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушил требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

В соответствии с частью 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

В обоснование исковых требований об установлении факта трудовых отношений Лазаренко Л.И. ссылалась на то, что с января 2020 г. без надлежащего оформления трудовых отношений осуществляла трудовую функцию уборщицы в доме, управлением которого занималось ООО «УК Достойная», несмотря на то, что при приёме на работу директор этой организации Гаркуша Н.В. обещала Лазаренко Л.И., что впоследствии трудоустроит её официально с повышением заработной платы. Лазаренко Л.И. в подтверждение доводов о наличии между ней и ООО «УК Достойная» трудовых отношений приложила к исковому заявлению письменные доказательства, в том числе: письменную оценку качества её работы за июнь и август 2020 г., подписанную 35 жильцами дома; рекомендации и благодарности

ей за уборку; письменные заявления жильцов квартир, подтверждающие её работу уборщицей в ООО «УК Достойная»; график уборки помещений общего пользования за май 2020 г., подписанный администратором ООО «УК Достойная», с указанием фамилии Лазаренко Л.И. и её подписями о проделанной работе; заявление, адресованное директору ООО «УК Достойная», о предоставлении отпуска с 1 сентября 2020 г.

Данные доводы Лазаренко Л.И. суд первой инстанции не проверил, надлежащей правовой оценки им по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не дал, сославшись лишь на то, что Лазаренко Л.И. не представила допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ней и ответчиком трудовых отношений в спорный период.

Тем самым суд первой инстанции, вопреки положениям статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения презюмируется, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, а обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя, неправильно распределил обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, по сути возложил бремя их доказывания исключительно на истца Лазаренко Л.И. и не учёл, что доводы Лазаренко Л.И. о наличии между ней и ООО «УК Достойная» трудовых отношений не были опровергнуты стороной ответчика.

Суд первой инстанции в обоснование вывода об отсутствии между ООО «УК Достойная» и Лазаренко Л.И. трудовых отношений сослался на вступившее в законную силу решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 20 апреля 2021 г., которым отменено в связи с отсутствием события административного правонарушения постановление Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 14 октября 2020 г. о привлечении ООО «УК Достойная» к административной ответственности за неоформление трудовых отношений с Лазаренко Л.И. Между тем данное судебное постановление, исходя из положений статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не имеет преюдициального значения для разрешения настоящего спора, поскольку Лазаренко Л.И. к участию в рассмотрении дела об административном правонарушении не привлекалась и вопрос об установлении факта трудовых отношений между Лазаренко Л.И. и ООО «УК Достойная» в рамках этого дела судом не разрешался.

Несостоятельным является и вывод суда первой инстанции о том, что не имеется оснований для признания отношений, возникших между истцом и ответчиком, трудовыми со ссылкой на то, что между Лазаренко Л.И. и ООО «УК Достойная» трудовой договор не заключался, ООО «УК Достойная» приказа о приёме Лазаренко Л.И. на работу не издавало, не оформляло трудовую книжку. Подобная ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «УК Достойная» по

надлежащему оформлению отношений с Лазаренко Л.И. как с работником. Помимо этого, такой вывод суда первой инстанции противоречит приведённым выше положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключённым, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял с её ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.

Судом первой инстанции допущены и иные нарушения норм процессуального права.

Оставляя без рассмотрения со ссылкой на часть 3 статьи 263 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации требования Лазаренко Л.И. к ООО «УК Достойная» о взыскании заработной платы, полагая, что имеется спор о праве, суд первой инстанции не учёл, что Лазаренко Л.И. обратилась в суд за защитой своих нарушенных трудовых прав и все заявленные ею требования, вопреки ошибочному мнению суда первой инстанции, подлежали рассмотрению в порядке искового производства.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая апелляционную жалобу Лазаренко Л.И., содержащую доводы о том, что судом первой инстанции не проверены обстоятельства, на которые она ссылалась в обоснование своих исковых требований, не была дана оценка представленным ею доказательствам, отклонены её ходатайства о приобщении к делу дополнительных доказательств, согласился с выводами суда первой инстанции, не рассмотрев эти доводы апелляционной жалобы Лазаренко Л.И. и не дав им надлежащей правовой оценки в нарушение положений статей 327, 327¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Лазаренко Л.И. об установлении факта трудовых отношений, о восстановлении на рабочем месте и оставлении без рассмотрения исковых требований Лазаренко Л.И. о взыскании заработной платы являются неправомерными, сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Лазаренко Л.И. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого выше обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, 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.

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

определила:

решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 14 июля 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 22 декабря 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 3 мая 2023 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи

