

Доказывать, что заключенный договор не является трудовым в случае спора должен работодатель

Гражданин обратился в суд, чтобы его правоотношения с компанией, оформленные гражданско-правовым договором, признали трудовыми.

Как указал истец, фактически он работал в отеле компании, но с ним заключили не трудовой договор, а соглашение на оказание услуг. Он выполнял работу лично, по согласованному графику. Зарплату ему выплачивали два раза в месяц.

Суды трех инстанций отклонили такие доводы. При этом они исходили из того, что гражданин не доказал наличие трудовых отношений. Он не подавал заявление о приеме на работу. Компания не издавала соответствующий приказ и не оформляла трудовую книжку. У истца не было должностной инструкции. Условия заключенного с ним соглашения не соответствовали содержанию трудового договора.

ВС РФ счел такой подход судов неверным. Он напомнил, что неустранимые сомнения в подобных спорах должны толковаться в пользу наличия трудовых отношений. Если гражданин представляет факты, подтверждающие выполнение им работы и выплату ему вознаграждения, наличие трудового правоотношения презюмируется. При этом не важно, какой гражданско-правовой договор с ним оформлялся. Поэтому доказывать, что трудовых отношений не было, должен работодатель. Неправомерно возлагать бремя доказывания обратного на истца.

Кроме того, суды не установили:

- осуществлялась ли истцом деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату или им выполнялись определенная трудовая функция;
- сохранял ли истец положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и работал на свой риск как исполнитель по договору возмездного оказания услуг или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- был ли истец интегрирован в организационный процесс ответчика; подчинялся ли он установленному режиму труда, графику работы (сменности);
- распространялись ли на него указания, приказы, распоряжения работодателя;
- предоставлял ли ответчик истцу имущество для выполнения им работы;
- каким образом оплачивалась работа и являлась ли оплата работы для истца единственным и (или) основным источником доходов.

В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Подробнее...

**Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ
от 8 ноября 2021 г. N 18-КГ21-100-К4**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 ноября 2021 г. кассационную жалобу Нашилевского Ивана Владимировича на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 12 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г.

по делу N 2-2259/2020 Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края по иску Нашилевского Ивана Владимировича к обществу с ограниченной ответственностью "Соурс Труп" о признании отношений трудовыми, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплаты за неиспользованный отпуск, судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Нашилевский Иван Владимирович 28 ноября 2019 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Соурс Труп" (далее также - ООО "Соурс Труп", общество) о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора в период с 22 марта 2018 г. по 9 февраля 2019 г., трудовыми отношениями, об обязанности произвести отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования, налога на доходы физических лиц, выдать ему на руки справку о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ и справку о заработной плате по форме, утверждённой приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. N 182н (далее - справка по форме N 182н), о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск в размере 24 172 руб. 14 коп., процентов за просрочку выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск в размере 1 646 руб. 11 коп. и судебных расходов в размере 5 000 руб.

В обоснование заявленных требований Нашилевский И.В. указал, что 22 марта 2018 г. между ним и ООО "Соурс Труп" был заключён договор возмездного оказания услуг с приложением N 1 к этому договору, на

основании которых ООО "Соурс Груп" направило его на работу в отель "Swissotel Resort Сочи Камелия", где он до 9 февраля 2019 г. выполнял за плату трудовую функцию хаусмена, а именно осуществлял помощь при уборке номерного фонда отеля (замену штор, матраса, передвижение кроватей и мебели), обеспечивал приём и сдачу белья из прачечной. Он выполнял работу лично, шесть дней в неделю по согласованному с работодателем графику рабочего времени, два раза в месяц (15 и 30 числа) ему обществом производилась выплата заработной платы.

Нашилевский И.В. полагал, что заключённым 22 марта 2018 г. договором возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между ним и ООО "Соурс Груп", поскольку имелись признаки трудового договора, целью заключения договора возмездного оказания услуг от 22 марта 2018 г. являлось не осуществление им деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение работы с подчинением установленному работодателем режиму рабочего времени.

Заочным решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 21 января 2020 г. исковые требования Нашилевского И.В. удовлетворены. Суд признал трудовыми отношения между Нашилевским И.В. и ООО "Соурс Груп" в период с 22 марта 2018 г. по 9 февраля 2019 г. в должности хаусмена. С ООО "Соурс Груп" в пользу Нашилевского И.В. взысканы денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере 24 172 руб. 14 коп., проценты за просрочку выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск в размере 1 646 руб. 11 коп. и судебные расходы в размере 5 000 руб. На ООО "Соурс Груп" возложена обязанность за период работы Нашилевского И.В. с 22 марта 2018 г. по 9 февраля 2019 г. уплатить страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, а также уплатить налог на доходы физических лиц и выдать ему на руки справки по формам 2-НДФЛ и N 182н.

Директором ООО "Соурс Груп" 4 марта 2020 г. в Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края подано заявление об отмене указанного заочного решения суда первой инстанции.

Определением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 16 апреля 2020 г. данное заявление удовлетворено. Заочное решение Центрального районного суда г. Сочи от 21 января 2020 г. отменено, рассмотрение дела возобновлено по существу.

Решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г. исковые требования Нашилевского И.В. к ООО "Соурс Груп" о признании отношений трудовыми, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплаты за

неиспользованный отпуск, судебных расходов оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 12 октября 2020 г. решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Нашилевским И.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 12 октября 2020 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г., как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 15 июня 2021 г. удовлетворено заявление Нашилевского И.В. о восстановлении пропущенного процессуального срока подачи кассационной жалобы, Нашилевскому И.В. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 12 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 21 июня 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 4 октября 2021 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. Нашилевский И.В. направил в Верховный Суд Российской Федерации письменное ходатайство от 10 октября 2021 г., в котором просил рассмотреть дело в его отсутствие. Ответчик ООО "Соурс Труп" о причинах

неявки не сообщил. 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 лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 (далее также - ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле 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 22 марта 2018 г. между ООО "Соурс Труп" в лице его генерального директора и Нашилевским И.В. заключён договор возмездного оказания услуг (далее также - договор от 22 марта 2018 г.) сроком действия с 22 марта по 31 августа 2018 г. (пункт 2.1 договора от 22 марта 2018 г.).

Согласно условиям этого договора Нашилевский И.В. обязался по заданию ООО "Соурс Труп" без привлечения третьих лиц оказывать заранее согласованные с данным обществом услуги (уборку помещений и прочие клининговые услуги), а общество обязалось их оплачивать (пункты 1.1, 1.2, 1.4 договора от 22 марта 2018 г.).

Задание ООО "Соурс Труп" и объём работ на оказание услуг Нашилевским И.В. содержались в приложении N 1, являющемся неотъемлемой частью договора от 22 марта 2018 г. (пункт 1.3 договора от 22 марта 2018 г.), в соответствии с которым Нашилевский И.В. на объекте, заранее согласованном с ООО "Соурс Труп", был обязан осуществлять помощь при уборке номерного фонда (замену штор, матраса, передвижение кроватей и мебели), обеспечивать приём и сдачу белья из прачечной.

ООО "Соурс Труп" обязалось, в частности, принять качественно оказанные Нашилевским И.В. услуги по акту приёма-сдачи услуг, ежемесячно выплачивать Нашилевскому И.В. 15 и 30 числа, следующих за отчётным периодом, сумму вознаграждения 21 600 руб., облагаемую в установленном законодательством порядке налогами. При этом оплата услуг по договору могла быть увеличена или уменьшена в зависимости от общего количества

выполненных Нашилевским И.В. услуг (пункты 3.1.2, 4.1, 4.2 договора от 22 марта 2018 г.).

Пунктом 2.4 договора от 22 марта 2018 г. было предусмотрено, что в случае если в течение 7 дней до окончания срока действия договора ни одна из его сторон не заявит о прекращении договора, то срок действия договора продлевался до изъявления одной из сторон желания о расторжении договора.

Судом установлено, что до окончания срока действия договора возмездного оказания услуг от 22 марта 2018 г. (31 августа 2018 г.) ни одна из сторон не заявила о его прекращении, вследствие чего Нашилевский И.В. продолжил исполнять обязанности по этому договору до 9 февраля 2019 г.

В судебном заседании 26 мая 2020 г. истец пояснял, что фактически он находился в трудовых отношениях с ООО "Соурс Труп", по направлению общества как работодателя в период с 22 марта 2018 г. до 9 февраля 2019 г. осуществлял трудовую деятельность в должности хаусмена в отеле "Swissotel Resort Сочи Камелия". В соответствии с указаниями работодателя (ООО "Соурс Труп") Нашилевский И.В. работал по определённому графику рабочего времени (графику сменности), замещал отсутствующих работников, оплата за такие смены ему производилась в двойном размере, что подтверждается приобщёнными к материалам дела копиями сообщений в мессенджере WhatsApp. Последний рабочий день у него был 9 февраля 2019 г., ООО "Соурс Труп" ежемесячно начисляло и выплачивало ему заработную плату, размер которой за весь период работы составил 384 732 руб.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Нашилевского И.В. к ООО "Соурс Труп" о признании отношений трудовыми, суд первой инстанции сослался на положения статей 15, 16, 19¹, 67 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктов 1 и 2 статьи 421, статей 432, 702, 779, 781, 783 Гражданского кодекса Российской Федерации и исходил из того, что между Нашилевским И.В. и ООО "Соурс Труп" имели место гражданско-правовые отношения по договору возмездного оказания услуг, основания для признания этих отношений трудовыми отношениями отсутствуют.

Суд первой инстанции счёл, что условия договора возмездного оказания услуг, заключённого 22 марта 2018 г. между ООО "Соурс Групп" в лице его генерального директора и Нашилевским И.В., не соответствуют положениям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющим содержание трудового договора.

При этом суд первой инстанции указал, что материалы дела не содержат сведений об обращении Нашилевского И.В. к ответчику с заявлением о приёме на работу (заключении трудового договора), ООО "Соурс Труп" не издавало приказ о приёме Нашилевского И.В. на работу, не производило ему выплату денежных средств в качестве заработной платы, не оформляло

трудовую книжку, у истца не было должностной инструкции, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка ООО "Соурс Труп", у него отсутствовала обязанность являться на конкретное рабочее место и выполнять трудовую функцию. Доказательств, подтверждающих обратное, Нашилевым И.В. суду не представлено.

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении исковых требований Нашилевского И.В. об обязанности произвести отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования, налога на доходы физических лиц, выдать ему на руки справку о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ и справку по форме № 182н, о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за просрочку выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, признав их производными от основных исковых требований.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно отметив, что именно на истца возложена обязанность представить достаточные доказательства того, что он был допущен к работе в ООО "Соурс Труп" надлежащим лицом, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, получал заработную плату за выполняемую работу, однако таковых доказательств Нашилевым И.В. не представлено. Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, пришла к выводу о том, что нарушений норм права, которые привели бы или могли привести к неправильному рассмотрению дела, судами не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и 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, 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.

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 данным кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким

отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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).

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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 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 пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. N 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. N 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. N 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. N 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, часть третья которой содержит положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

В соответствии с частью четвёртой статьи 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. N 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. N 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. N 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. N 15).

Так, от договора возмездного оказания услуг 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. 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 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 работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда (абзац второй пункта 24 постановления Пленума от 29 мая 2018 г. N 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. N 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. N 15).

Из приведённого правового регулирования 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 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.

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 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

При этом вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для признания возникших из гражданско-правового договора возмездного оказания услуг отношений между Нашилевым И.В. и ООО "Соурс Труп" трудовыми сделан без учёта норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 названного кодекса), без установления содержания данного договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

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

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

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, договор возмездного оказания услуг 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 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. 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 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 работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ 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.

В соответствии с частью 1 статьи 196 ГПК РФ при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Нашилевского И.В., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись обстоятельства того, имели ли отношения, возникшие между ответчиком и Нашилевым И.В. на основании договора возмездного оказания услуг, признаки трудовых отношений. Для этого суду необходимо было установить: осуществлялась ли Нашилевым И.В. по договору от 22 марта 2018 г. 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 хаусмена; сохранял ли Нашилевский И.В. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и работал на свой риск как исполнитель по договору возмездного оказания услуг или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; был ли Нашилевский И.В. интегрирован в организационный процесс ответчика; подчинялся ли Нашилевский И.В. установленному ООО "Соурс Труп" режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Нашилевского И.В. указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик Нашилевскому И.В. имущество для выполнения им работы; каким образом оплачивалась работа Нашилевскому И.В. и являлась ли оплата работы ООО "Соурс Труп" для Нашилевского И.В. единственным и (или) основным источником доходов.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших правоотношений между истцом и ответчиком, 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.

Исходя из положений статей 67, 71, 195 - 198, 329 ГПК РФ выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости (статьи 59, 60 ГПК РФ). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Оценка доказательств и отражение её результатов в судебном решении являются проявлением дискреционных полномочий суда, необходимых для осуществления правосудия, вытекающих из принципа самостоятельности судебной власти, что, однако, не предполагает возможности оценки судом доказательств произвольно и в противоречии с законом.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов судебных постановлений, судами первой и апелляционной инстанций при разрешении спора выполнены не были. Также ими не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на судебную защиту, закреплённое в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

В обоснование своих требований Нашилевский И.В. ссылался на то, что при поступлении на работу 19 и 20 марта 2018 г. ООО "Соурс Труп" направило его на стажировку в отель "Swissotel Resort Сочи Камелия". После прохождения стажировки 22 марта 2018 г. ответчик заключил с ним договор возмездного оказания услуг на осуществление трудовой функции - работы по должности хаусмена. Целью заключения данного договора являлось не осуществление деятельности Нашилевским И.В. на основании индивидуально-конкретного задания к оговорённому сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение им работы с подчинением установленному работодателем режиму труда. Нашилевским И.В. обусловленная этим договором работа выполнялась лично на объекте (отель "Swissotel Resort Сочи Камелия"), указанном ООО "Соурс Труп", при шестидневной рабочей неделе по согласованному с ООО "Соурс Труп" графиком рабочего времени, оплата за труд ему производилась ответчиком два раза в месяц.

Однако суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Нашилевского И.В., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали. Судебные инстанции сделали вывод о том, что между Нашилевским И.В. и ООО "Соурс Труп" имели место гражданско-правовые отношения по договору возмездного оказания услуг и что условия этого договора не соответствуют положениям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (содержание трудового договора), без установления содержания данного договора 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 заключённый договор об 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 ООО "Соурс Труп" злоупотребления правом при заключении гражданско-правового договора вместо трудового.

Суды первой и апелляционной инстанций не выполнили требования статьи 198 ГПК РФ и не привели в судебных постановлениях обстоятельства дела, установленные ими, доказательства, на которых основаны их выводы, не дали оценку им по правилам статьи 67 ГПК РФ, а также не отразили в судебных постановлениях мотивы, по которым приняли в качестве обоснования своих выводов доводы представителя ответчика ООО "Соурс Труп" о гражданско-правовом характере отношений с Нашилевским И.В., и мотивы, по которым отклонили пояснения истца и доказательства, представленные им в подтверждение того, что отношения

между ним и ООО "Соурс Труп", оформленные гражданско-правовым договором, фактически являлись трудовыми отношениями.

Судебные инстанции, ссылаясь в обоснование вывода об отказе в удовлетворении иска Нашилевского И.В. на то, что им не представлено доказательств, опровергающих наличие между ним и ООО "Соурс Труп" гражданско-правовых отношений, 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 Нашилевским И.В. и ООО "Соурс Труп" имели место трудовые отношения, неправомерно.

Соответственно, ошибочно и суждение суда апелляционной инстанции, что именно на истца возложена обязанность представить достаточные доказательства того, что он был допущен к работе в ООО "Соур Труп" надлежащим лицом, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, получал заработную плату за выполняемую работу.

Кроме того, принимая решение об отказе в иске Нашилевского И.В., 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.

Не основано на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права и утверждение судебных инстанций о том, что не имеется оснований для признания отношений, возникших между истцом и ответчиком по договору возмездного оказания услуг, трудовыми со ссылкой на те обстоятельства, что истец к ответчику с заявлением о приёме на работу (заключении трудового договора) не обращался, ООО "Соурс Труп" приказа о приёме Нашилевского И.В. на работу не издавало, не оформляло трудовую книжку. Такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО "Соурс Труп" по надлежащему оформлению отношений с Нашилевским И.В. как с работником.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Нашилевского И.В. к ООО "Соурс Труп" о признании

отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и иных исковых требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства, в том числе представленную истцом переписку с ООО "Соурс Труп" по поводу режима работы и выплаты заработной платы, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений, вследствие чего выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Нашилевского И.В. не могут быть признаны законными.

Заслуживающим внимания является и довод кассационной жалобы Нашилевского И.В. о том, что первоначально 21 января 2020 г. при вынесении заочного решения судом первой инстанции правильно были применены положения статьи 19¹ Трудового кодекса Российской Федерации, учтены приведённые Нашилевским И.В. доводы, исследованы представленные им доказательства, заслушан свидетель Нашилевский В.Э. (отец истца), осуществлявший в спорный период трудовую деятельность в ООО "Соурс Труп" на аналогичных условиях, и сделан вывод о подтверждении материалами дела того, что истец и ответчик состояли именно в трудовых отношениях. Впоследствии при рассмотрении дела после отмены заочного решения Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 21 января 2020 г. суд первой инстанции названную норму права не применил и, не установив новых обстоятельств, в отсутствие каких-либо доказательств со стороны ответчика принял противоположное решение об отказе в удовлетворении исковых требований Нашилевского И.В. о признании отношений трудовыми, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за просрочку выплаты за неиспользованный отпуск, взыскании судебных расходов.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Нашилевского И.В. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1 - 3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ 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.

Руководствуясь статьями 390¹⁴ - 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 26 мая 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 12 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г. по делу N 2-2259/2020 Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Центральный районный суд г. Сочи Краснодарского края.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Фролкина С.В.

Жубрин М.А.