

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 апреля 2023 г. N 16-КГ23-4-К4

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Вавирычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 10 апреля 2023 г. кассационную жалобу Ситаевой Татьяны Ивановны на решение Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г.

по делу N 2-597/2020 Калачёвского районного суда Волгоградской области по иску Ситаевой Татьяны Ивановны к индивидуальному предпринимателю Васильевой Наталье Юрьевне о признании незаконными действий (бездействия), взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., возражения на кассационную жалобу индивидуального предпринимателя Васильевой Н.Ю.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации
установила:

Ситаева Т.И. 19 мая 2020 г. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Васильевой Н.Ю. (далее также - ИП Васильева Н.Ю.) о признании незаконными действий (бездействия), взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Ситаева Т.И. указала, что она с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г. состояла в трудовых отношениях с ИП Васильевой Н.Ю., работала в должности дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник". При приёме на работу Ситаевой Т.И. по устной договорённости с ИП Васильевой Н.Ю. был установлен оклад в размере 18 000 руб. в месяц. Трудовые отношения с Ситаевой Т.И. надлежащим образом оформлены не были.

В период осуществления трудовой деятельности Ситаева Т.И. неоднократно обращалась к ИП Васильевой Н.Ю. по вопросу оформления с ней трудовых отношений посредством заключения трудового договора, однако от заключения с Ситаевой Т.И. трудового договора ИП Васильева Н.Ю. уклонялась вплоть до прекращения фактических трудовых отношений между сторонами 14 февраля 2020 г. Заработная плата выплачивалась Ситаевой Т.И. не в полном объёме. Ситаева Т.И. в письменном виде обращалась к ИП Васильевой Н.Ю. с претензией о выплате ей задолженности по заработной плате, которая осталась без удовлетворения. Ситаева Т.И., полагая, что неправомерными действиями ИП Васильевой Н.Ю., допустившей Ситаеву Т.И. к исполнению трудовых обязанностей по должности дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник" без заключения трудового договора в письменной форме и не осуществлявшей выплату ей заработной платы в полном объёме, нарушены её права как работника, просила суд признать незаконными действия (бездействие) ИП Васильевой Н.Ю., связанные с неоформлением Ситаевой Т.И. на работу в установленном законом порядке, незаключением трудового

договора и невыплатой заработной платы в полном объёме, взыскать с ИП Васильевой Н.Ю. в пользу Ситаевой Т.И. невыплаченную ей заработную плату в размере 25 382,78 руб. (за период с 26 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г.), денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 736,52 руб. (за период с 15 февраля по 14 мая 2020 г.), компенсацию морального вреда в размере 3 880,70 руб. Ответчик индивидуальный предприниматель Васильева Н.Ю. в суде первой инстанции возражала против удовлетворения исковых требований.

Решением Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г. в удовлетворении исковых требований Ситаевой Т.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 2 декабря 2020 г. указанное решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Ситаевой Т.И. удовлетворены частично. Признаны незаконными действия (бездействие) ИП Васильевой Н.Ю., связанные с неоформлением в установленном законом порядке Ситаевой Т.И. на работу, незаключением трудового договора и невыплатой заработной платы в полном объёме. С ИП Васильевой Н.Ю. в пользу Ситаевой Т.И. взысканы задолженность по заработной плате в размере 17 737,78 руб., компенсация за несвоевременную выплату заработной платы в размере 1 460,82 руб. и компенсация морального вреда в размере 2 000 руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 22 апреля 2021 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 2 декабря 2020 г. отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г. решение Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Ситаевой Т.И. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г., как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А. от 1 декабря 2022 г. заявление Ситаевой Т.И. о восстановлении пропущенного процессуального срока подачи кассационной жалобы удовлетворено. Заявителю восстановлен срок подачи кассационной жалобы на решение Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 30 декабря 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. дело истребовано в

Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 10 марта 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 не явились извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Ситаева Т.И., представитель третьего лица - Государственной инспекции труда в Волгоградской области, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 390¹¹, частью четвёртой статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на кассационную жалобу представителя индивидуального предпринимателя Васильевой Н.Ю. по доверенности Долгушева А.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений судов первой, апелляционной и кассационной инстанций.

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 о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой, апелляционной и кассационной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Васильева Н.Ю. с 2 августа 2012 г. зарегистрирована в качестве индивидуального предпринимателя (свидетельство о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя от 2 августа 2012 г.). Согласно сведениям единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей одним из видов экономической деятельности ИП Васильевой Н.Ю. является издание газет в печатном виде и на электронных носителях.

В соответствии с данными, предоставленными государственным казённым учреждением Волгоградской области Центром занятости населения Калачёвского района, в период с 11 сентября 2019 г. по 27 октября 2020 г. в базе вакансий указанного центра занятости населения были размещены сведения о потребности ИП Васильевой Н.Ю. в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), в числе которых значилась вакансия дизайнера-верстальщика.

Штатным расписанием ИП Васильевой Н.Ю. от 31 июля 2019 г. предусмотрена одна штатная единица дизайнера-верстальщика средства массовой информации "Калачевский вестник" с тарифной ставкой (окладом) 12 000 руб.

20 декабря 2019 г. на сайте компании по поиску и подбору персонала было опубликовано резюме Ситаевой Т.И. как соискателя на должность дизайнера (печатная и наружная реклама), в котором содержалась информация об уровне её образования и опыте работы.

В ходе судебного разбирательства 14 июля 2020 г. судом первой инстанции был допрошен свидетель Колбанова М.Ю., которая пояснила суду, что она работает в ООО "Нивас" в должности продавца-администратора, офис ООО "Нивас" находится рядом с офисом газеты "Калачевский вестник", генеральным директором ООО "Нивас" является супруг ИП Васильевой Н.Ю. - Васильев Н.Г. Приём на работу в ООО "Нивас" и к ИП Васильевой Н.Ю. осуществляет ИП Васильева Н.Ю. Ситаева Т.И. работала у ИП Васильевой Н.Ю., принимала заявки-объявления, верстала, вносила соответствующие записи в тетрадь. Во время отсутствия Ситаевой Т.И. на работе её трудовую функцию выполняла свидетель К. Заработную плату свидетель К. и Ситаева Т.И. получали на руки два раза в месяц, за что они расписывались в ведомости.

В подтверждение факта наличия трудовых отношений с ИП Васильевой Н.Ю. в период с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г. Ситаева Т.И. представила в суд:

- снимки экрана компьютера с изображением табеля учёта рабочего времени сотрудников ИП Васильевой Н.Ю. за декабрь 2019 г., январь и февраль 2020 г., в котором Ситаева Т.И. указана как дизайнер-верстальщик;
- снимки страниц журнала (раздел доходы и расходы), из которых следует, что 7 и 10 февраля 2020 г. Ситаевой Т.И. приняты от граждан объявления, впоследствии размещённые в информационном еженедельнике "Калачевский вестник", 6 декабря 2020 г. Ситаевой Т.И. из кассы получена заработная плата в размере 2 420 руб. за декабрь;
- лист с изображением рекламных объявлений и копию страницы газеты "Калачевский вестник" от 15 февраля 2020 г.;
- копию трудовой книжки;
- копию диплома о высшем образовании по специальности "Дизайн", квалификация "дизайнер (графический дизайнер)";
- копию листка нетрудоспособности от 6 февраля 2020 г., в котором работодателем Ситаевой Т.И. указана ИП Васильева Н.Ю.;
- копии макетов рекламы, опубликованной в информационном еженедельнике "Калачевский вестник";
- письменный ответ Государственной инспекции труда в Волгоградской области от 24 апреля 2020 г., данный на заявление Ситаевой Т.И. от 15 апреля 2020 г. о нарушении её трудовых прав работодателем ИП Васильевой Н.Ю., в котором Ситаевой Т.И. сообщалось, что по вопросам установления факта трудовых отношений с работодателем и взыскания заработной платы она вправе обратиться в суд.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ситаевой Т.И. о признании незаконными действий (бездействия) ИП Васильевой Н.Ю., связанных с неоформлением трудовых отношений с Ситаевой Т.И. посредством заключения трудового договора и невыплатой ей заработной платы в полном объёме, взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, суд первой инстанции указал, что Ситаевой Т.И. не представлено доказательств наличия между ней и ИП Васильевой Н.Ю. трудовых отношений.

Суд первой инстанции, приведя в решении суда положения статей 15, 16, 56 Трудового кодекса Российской Федерации об основаниях возникновения трудовых отношений и признаках трудовых отношений, исходил из того, что Ситаева Т.И. с заявлением о приёме на работу к ИП Васильевой Н.Ю. на должность дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник" не обращалась, диплом об образовании и трудовую книжку ИП Васильевой Н.Ю. не передавала, доказательств выполнения Ситаевой Т.И. определённой соглашением сторон трудовой функции, получения ею заработной платы не имеется. Представленные Ситаевой Т.И. документы (снимки

экрана компьютера с изображением табеля учёта рабочего времени сотрудников ИП Васильевой Н.Ю. за декабрь 2019 г., январь и февраль 2020 г.) суд первой инстанции не признал достоверными доказательствами ввиду того, что они не удостоверены надлежащим образом.

Суд апелляционной инстанции (апелляционное определение от 23 сентября 2021 г.), рассматривая дело по апелляционной жалобе Ситаевой Т.И., согласился с приведёнными выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения заявленного иска, отметив, что характерные признаки трудовых отношений, такие как 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 трудовых отношений, не нашли своего подтверждения при рассмотрении данного спора.

Суд апелляционной инстанции отклонил доводы апелляционной жалобы Ситаевой Т.И. о том, что она в период с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г. фактически была допущена к работе по должности дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник" с ведома ИП Васильевой Н.Ю., выполняла эту работу в интересах и в пользу ИП Васильевой Н.Ю., получала заработную плату, указав, что эти доводы опровергаются доказательствами по делу, представленными ответчиком.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции (определение от 17 февраля 2022 г.), оставляя без изменения решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, не установила нарушения судебными инстанциями норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной инстанций и кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также 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 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 первой 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 третья 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. N 597-О-О).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, 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 (часть 1 данной нормы).

Согласно части первой 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 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).

Частью первой статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 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. N 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 Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15) в пункте 18 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, счета-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 установленном 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. 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 Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведённых выше 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 второй 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.

Суд должен 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 (приведённая правовая позиция изложена в пункте 15 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, N 3, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14 ноября 2018 г.).

Между тем нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учёта правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснений, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, и правовой позиции, изложенной в обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого действительные правоотношения сторон судами первой и апелляционной инстанций не определены, правовая оценка действиям ответчика, не заключившей трудовой договор с Ситаевой Т.И., не дана, а их вывод об отсутствии трудовых отношений между Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю. нельзя признать правомерным.

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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ).

Исходя из положений статей 67, 71, 195 - 198 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.

Приведённые выше требования процессуального закона в силу абзаца второго части 1 статьи 327 ГПК РФ распространяются и на суд апелляционной инстанции, который повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Эти требования процессуального закона, как усматривается из текста решения суда и апелляционного определения, судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Ситаевой Т.И. к ИП Васильевой Н.Ю. о признании незаконными действий (бездействия) ответчика, связанных с неоформлением трудового договора в установленном законом порядке при наличии сложившихся между сторонами трудовых отношений, выполнены не были. Судами первой и апелляционной инстанций не учтено, что в силу положений статей 67, 71, 195 - 198, 329 ГПК РФ при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учётом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право каждого на судебную защиту, закреплённое в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемлённым.

В обоснование исковых требований о признании незаконными действий (бездействия) ИП Васильевой Н.Ю. по неоформлению Ситаевой Т.И. на работу посредством заключения трудового договора Ситаева Т.И. ссылалась на то, что, несмотря на отсутствие заключённого письменного трудового договора, отношения, которые сложились между сторонами (Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю.) в период с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г., имели все признаки трудовых отношений, поскольку в спорный период Ситаева Т.И. выполняла трудовую функцию дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник", была допущена к выполнению этой трудовой функции с ведома и по поручению работодателя ИП Васильевой Н.Ю., на основании достигнутой с ИП Васильевой Н.Ю. договорённости Ситаевой Т.И. был установлен оклад в размере 18 000 руб., однако от заключения трудового договора ИП Васильева Н.Ю. уклонялась, выплата заработной платы Ситаевой Т.И. осуществлялась частями и в полном объёме произведена не была.

Следовательно, по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Ситаевой Т.И., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: было ли достигнуто соглашение между Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю. о личном выполнении Ситаевой Т.И. работы по должности дизайнера-верстальщика газеты "Калачевский вестник"; была ли допущена Ситаева Т.И. к выполнению этой работы ИП Васильевой Н.Ю. и какие обязанности были возложены на неё исходя из осуществляемых ею трудовых функций; выполняла ли Ситаева Т.И. работу в качестве дизайнера-верстальщика в интересах, под контролем

и управлением ИП Васильевой Н.Ю. в период с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г.; подчинялась ли Ситаева Т.И. действующим у работодателя (ИП Васильевой Н.Ю.) правилам внутреннего трудового распорядка или графику сменности работы, обладала ли средствами доступа к необходимым для работы организационным и информационным ресурсам; каков был режим рабочего времени Ситаевой Т.И. при выполнении работы по должности дизайнера-верстальщика; выплачивалась ли Ситаевой Т.И. заработная плата, с какой периодичностью и в каком размере.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие наличие между сторонами сложившихся трудовых отношений, с учётом подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судами первой и апелляционной инстанций определены не были и, как следствие, правовой оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не получили.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Ситаевой Т.И., приведённые в исковом заявлении, и обстоятельства, по мнению истца, их подтверждающие, эти обстоятельства надлежащим образом не устанавливали и, проигнорировав представленные истцом доказательства (показания свидетеля К., снимки экрана компьютера с изображением табеля учёта рабочего времени сотрудников ИП Васильевой Н.Ю., снимки страниц журнала (раздел доходы и расходы), копию листка нетрудоспособности, обращение Ситаевой Т.И. в Государственную инспекцию труда в Волгоградской области о нарушении её трудовых прав работодателем ИП Васильевой Н.Ю. и другие) наличия между Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю. трудовых отношений, указали на то, что данных о выполнении Ситаевой Т.И. определённой соглашением сторон трудовой функции не имеется, тем самым в нарушение требований процессуального закона произвольно применили статьи 55, 56, 67 ГПК РФ о доказательствах и доказывании в гражданском процессе.

Не дав надлежащей правовой оценки доводам Ситаевой Т.И. о характере сложившихся между ней и ИП Васильевой Н.Ю. отношений по правилам статьи 67 ГПК РФ, суды первой и апелляционной инстанций ограничились лишь критической оценкой всех представленных истцом доказательств, однако обстоятельства, позволяющие, по мнению истца, квалифицировать возникшие между Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю. в период с 24 декабря 2019 г. по 14 февраля 2020 г. отношения в качестве трудовых, не были опровергнуты ответчиком при рассмотрении дела. В нарушение требований статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198, пункта 5 части 2 статьи 329 ГПК РФ судами первой и апелляционной инстанций в судебных постановлениях надлежащим образом не отражены мотивы, по которым объяснения и представленным сведениям ответчика отдано предпочтение перед доказательствами, представленными истцом, и сделан вывод об отсутствии данных, подтверждающих наличие признаков трудовых отношений между Ситаевой Т.И. и ИП Васильевой Н.Ю.

Так, делая указанный вывод, суды первой и апелляционной инстанций критически оценили показания свидетеля К., допрошенной в судебном заседании суда первой инстанции 14 июля 2020 г. по ходатайству истца, со ссылкой на то, что свидетель К. не является очевидцем исполнения Ситаевой Т.И. трудовой функции по должности дизайнера-верстальщика у ИП Васильевой Н.Ю., так как сама свидетель не работала у ИП Васильевой Н.Ю. При этом суды первой и апелляционной инстанций не учли положения статьи 69 ГПК РФ, предусматривающие, что свидетелем является лицо, которому могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела; не являются доказательствами сведения,

сообщённые свидетелем, если он не может указать источник своей осведомлённости. Между тем свидетель Колбанова М.Ю. сообщили суду об источнике своей осведомлённости, поясняя, что она работает в ООО "Нивас" в должности продавца-администратора, офис ООО "Нивас" находится рядом с офисом газеты "Калачевский вестник", генеральным директором ООО "Нивас" является супруг ИП Васильевой Н.Ю. - Васильев Н.Г., во время отсутствия Ситаевой Т.И. на работе её трудовую функцию выполняла свидетель К.

Вопреки положениям статей 15, 16, 56, части второй 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, суды первой и апелляционной инстанций неправильно распределили обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, возложив бремя доказывания исключительно на истца Ситаеву Т.И.

Противоречит нормам Трудового кодекса Российской Федерации и вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии признаков трудовых отношений между сторонами со ссылкой на те обстоятельства, что Ситаева Т.И. с заявлением о приёме на работу к ИП Васильевой Н.Ю. на должность дизайнера-верстальщика не обращалась, диплом об образовании и трудовую книжку ИП Васильевой Н.Ю. не передавала, в табелях рабочего времени за декабрь 2019 г. и январь 2020 г. и ведомостях о выдаче заработной платы, представленных суду ответчиком, Ситаева Т.И. в качестве работника ИП Васильевой Н.Ю. не значится, поскольку именно эти обстоятельства явились основанием для обращения Ситаевой Т.И. за судебной защитой в связи с нарушением её трудовых прав, допущенным, по мнению истца, работодателем ИП Васильевой Н.Ю., надлежащим образом не исполнившей свою обязанность по оформлению трудовых отношений с работником.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Ситаевой Т.И. к ИП Васильевой Н.Ю. о признании незаконными действий (бездействия) по неоформлению трудового договора и невыплате заработной платы, взыскании задолженности по заработной плате и иных исковых требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами отношений, вследствие чего выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Ситаевой Т.И. не могут быть признаны правомерными.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Ситаевой Т.И. 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного решение Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход

дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть изложенное выше и разрешить иски требования Ситаевой Т.И. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Калачёвского районного суда Волгоградской области от 15 июля 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 сентября 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г. по делу N 2-597/2020 Калачёвского районного суда Волгоградской области отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Калачевский районный суд Волгоградской области.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Жубрин М.А.

Вавильчева Т.Ю.