

 ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

Часть 5

18. Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 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.

Н. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) 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 и другими требованиями.

В обоснование заявленных требований Н. ссылался на то, что 22 марта 2018 г. между ним и обществом был заключен договор возмездного оказания услуг сроком действия до 31 августа 2018 г., на основании которого общество направило его на работу в отель, где он выполнял за плату трудовую функцию по должности работника по обеспечению функционирования номерного фонда отеля, осуществлял уборку и содержание номерного фонда отеля, а именно: производил замену штор, матрасов, передвижение кроватей и мебели, обеспечивал прием 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. 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 Н. продолжил исполнять свои обязанности по этому договору до 9 февраля 2019 г.

Части 1, 2, 3 и 4 опубликованы на сайте «Газпром профсоюз» в разделе «Пресс-архив» / «Прочие печатные материалы»

Продолжение на стр. 2-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Н. полагал, что заключенным 22 марта 2018 г. договором возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между ним и обществом, 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.

Решением суда первой инстанции Н. отказано в удовлетворении иска.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Н. о признании отношений трудовыми, суд первой инстанции исходил из того, что между Н. и обществом имели место гражданско-правовые отношения по договору возмездного оказания услуг и основания для признания этих отношений трудовыми отношениями отсутствуют.

При этом суд первой инстанции отметил, что материалы дела не содержат сведений об обращении Н. к ответчику с заявлением о приеме на работу (заключении трудового договора), общество не издавало приказ о приеме Н. на работу, не производило ему выплату денежных средств в качестве заработной платы, не оформляло трудовую книжку, у Н. не было должностной инструкции, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка общества, у него отсутствовала обязанность являться на конкретное рабочее место и выполнять трудовую функцию.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Кассационный суд общей юрисдикции оставил без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, указав следующее.

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 N 198 о трудовом правоотношении (далее также - Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

Продолжение на стр. 3-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



В пункте 9 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении 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 определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

Частью первой ст. 15 ТК РФ установлено, что 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 (часть вторая ст. 15 ТК РФ).

В ст. 56 ТК РФ содержится понятие трудового договора.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в абзаце третьем пункта 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 четвертой ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил,

Продолжение на стр. 4-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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 (ст. 1, часть 1; ст. 2 и 7 Конституции Российской Федерации) (абзац четвертый 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 ст. 19.1 ТК РФ, в силу части третьей которой 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 четвертой ст. 19.1 ТК РФ, 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.

Принимая во внимание, что ст. 15 ТК РФ 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 четвертая ст. 19.1 ТК РФ) (абзац первый пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведенного правового регулирования, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовой позиции Конституционного 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

Продолжение на стр. 5-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



работников 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 ТК РФ.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также указала, что вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для признания возникших из гражданско-правового договора возмездного оказания услуг отношений между Н. и обществом трудовыми сделан без учета норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 названного кодекса, статьи 779 - 783.1), без установления содержания данного договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Так, по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (пункт 1 ст. 779 ГК РФ).

Продолжение на стр. 6-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



По смыслу норм Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующих отношения по договору возмездного оказания услуг, этот договор заключается для выполнения исполнителем определенного 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 оговоренному 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 определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Исходя из приведенного выше по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Н., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: осуществлялась ли Н. по договору от 22 марта 2018 г. деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату или им выполнялись определенные трудовые функции, входящие в обязанности работника; сохранял ли Н. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; был ли Н. интегрирован в организационный процесс общества; подчинялся ли Н. установленному обществом режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Н. указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик Н. имущество для выполнения им работы; каким образом оплачивалась работа Н. и являлась ли оплата работы обществом для Н. единственным и (или) основным источником доходов.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших правоотношений между истцом и ответчиком, с учетом подлежащих применению норм

Продолжение на стр. 7-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение требований процессуального закона (статей 56, 196 ГПК РФ) не являлись.

В обоснование своих исковых требований Н. ссылался на то, что при поступлении на работу в общество он был направлен на стажировку в отель, после прохождения стажировки общество (работодатель) заключило с ним договор возмездного оказания услуг на осуществление трудовой функции по должности работника по обеспечению функционирования номерного фонда отеля. Целью заключения договора возмездного оказания услуг являлось не осуществление деятельности Н. на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение им работы с подчинением установленному обществом (работодателем) режиму труда. Определенная этим договором работа выполнялась Н. лично в одном месте (отеле), указанном работодателем, при шестидневной рабочей неделе по согласованному с обществом (работодателем) графиком рабочего времени, оплата за труд ему производилась ответчиком два раза в месяц.

Суды первой и апелляционной инстанций этим доводам Н. вопреки требованиям статей 67, 71 ГПК РФ не дали надлежащей правовой оценки и обстоятельства, по мнению Н., их подтверждающие, не устанавливали.

Вследствие неправильного применения норм материального и процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между обществом и Н., не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключенный договор об оказании услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 ТК РФ, и не было ли со стороны ответчика общества (работодателя) злоупотребления правом при заключении гражданско-правового договора вместо трудового.

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации обратила внимание на то, что, принимая решение об отказе в иске Н., судебные инстанции не учли императивные требования части третьей ст. 19.1 ТК РФ 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также признала не основанным на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права утверждение судебных инстанций о том, что не имеется оснований для признания

Продолжение на стр. 8-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



спорных отношений трудовыми со ссылкой на те обстоятельства, что Н. к обществу с заявлением о приеме на работу (заключении трудового договора) не обращался, общество приказа о приеме Н. на работу не издавало, не оформляло трудовую книжку. Такая ситуация, прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны общества по надлежащему оформлению отношений с Н. как с работником.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Н. к обществу о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и иных 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 Н. переписку с обществом 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 Н. не могут быть признаны законными.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Н. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. N 18-КГ21-100-К4)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 июля 2021 г. N 19-КГПР21-9-К5, от 14 января 2019 г. N 5-КГ18-259, от 13 мая 2019 г. N 69-КГ19-4, от 16 сентября 2019 г. N 75-КГ19-5, от 16 декабря 2019 г. N 44-КГ19-27, от 10 сентября 2018 г. N 80-КГ18-9.

Продолжение на стр. 9-20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

19. Не оформление трудового договора в письменной форме работодателем, фактически допустившим работника к работе, нарушает фундаментальное право на труд и взаимосвязанные с ним социально-трудовые права (на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение), что является основанием для взыскания с работодателя в пользу работника компенсации морального вреда. Размер этой компенсации следует определять исходя в том числе из значимости для работника прав, нарушенных работодателем, объема и характера таких нарушений, степени вины работодателя.

К. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) об установлении факта трудовых отношений, возложении на ответчика обязанности произвести начисление и уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, взыскании компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей.

В обоснование заявленных требований К. ссылался на то, что с 1 апреля 2010 г. по 27 ноября 2018 г. он осуществлял трудовую деятельность в обществе в должности водителя автомобиля, для оформления трудовых отношений он передал ответчику все необходимые документы, в том числе трудовую книжку, написал соответствующее заявление о приеме на работу, К. было определено его рабочее место, разъяснены порядок работы и должностные обязанности, объявлено о размере заработной платы, а также были даны заверения в том, что трудовые отношения с ним будут оформлены надлежащим образом.

27 ноября 2018 г. при увольнении с работы по собственному желанию К. стало известно о том, что трудовые отношения с ним не были оформлены, соответствующие записи в трудовую книжку не внесены, страховые взносы за него в Пенсионный фонд Российской Федерации с 2014 года работодателем не перечислялись, окончательный расчет с ним не произведен, не выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

К. полагал, что незаконными действиями работодателя нарушены его трудовые права и ему причинен моральный вред, выразившийся в возникновении у него психоэмоционального стресса, обусловленного в том числе тем, что он рассчитывал на исполнение работодателем его обязанностей.

Решением суда первой инстанции исковые требования К. об установлении факта трудовых отношений, о возложении на ответчика обязанности произвести уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации за К. удовлетворены. С общества в пользу К. также взыскана компенсация морального вреда в размере 5 000 рублей.

Продолжение на стр. 10-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Частично удовлетворяя требование К. о компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что допущенные работодателем нарушения трудовых прав истца являются основанием для возложения на ответчика обязанности по компенсации причиненного К. морального вреда. Определяя размер подлежащей взысканию с работодателя в пользу К. компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ, предусматривающей возмещение работнику морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя, суд первой инстанции указал, что он исходит из фактических обстоятельств дела, а также учитывает требования разумности и справедливости, посчитав достаточной сумму компенсации морального вреда в размере 5 000 рублей.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции в части размера компенсации морального вреда, подлежащей взысканию с общества в пользу истца. Отклоняя доводы апелляционной жалобы К. о том, что при определении размера компенсации морального вреда судом первой инстанции не в полной мере учтены обстоятельства дела (возникшие у истца проблемы с трудоустройством на новое место работы, неуплата работодателем за него страховых взносов, ухудшение состояния его здоровья), суд апелляционной инстанции отметил, что при разрешении спора о компенсации морального вреда суд не связан той суммой компенсации, на которой настаивает истец, а исходит из требований разумности, справедливости и соразмерности компенсации последствиям нарушения.

Определением кассационного суда общей юрисдикции решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций в части определения размера компенсации морального вреда основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделанными с существенным нарушением норм процессуального права в силу следующего.

К числу основных прав человека Конституцией Российской Федерации отнесено право на труд (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (части 3 и 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Продолжение на стр. 11-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



К числу основных прав человека Конституцией Российской Федерации отнесено право на труд (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (части 3 и 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Из положений Конституции Российской Федерации следует, что право на труд относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека, принадлежащих каждому от рождения. Реализация этого права предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: права на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и др.

В целях защиты прав и законных интересов лиц, работающих по трудовому договору, в Трудовом кодексе Российской Федерации введено правовое регулирование трудовых отношений, возлагающее на работодателя дополнительную ответственность за нарушение трудовых прав работника.

В силу положений абзаца четырнадцатого части первой ст. 21 ТК РФ работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены ст. 237 ТК РФ, согласно которой моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В абзаце четвертом пункта 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Продолжение на стр. 12-20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Из изложенного следует, что работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя. Определяя размер такой компенсации, суд не может действовать произвольно. При разрешении спора о компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника суду необходимо в совокупности оценить степень вины работодателя, его конкретные незаконные действия, соотнести их с объемом и характером причиненных работнику нравственных или физических страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимание фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения трудовых прав работника как основополагающие принципы, предполагающие установление судом баланса интересов сторон. При этом соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении.

Между тем судебные постановления в части определения размера подлежащей взысканию с работодателя в пользу К. компенсации морального вреда не отвечают нормативным положениям, регулирующим вопросы компенсации морального вреда и определения ее размера, а также положениям Конституции Российской Федерации в системной взаимосвязи с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации (статьи 151, 1101) и разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации, поскольку судебные инстанции не привели мотивы и не обосновали, почему они пришли к выводу о том, что сумма 5 000 рублей является достаточной компенсацией К. причиненных ему ответчиком нравственных страданий.

В связи с этим судебные инстанции не учитывали значимость для К. нематериальных благ, нарушенных ответчиком, а именно его права на труд, которое относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека и с реализацией которого связана возможность осуществления работником ряда других социально-трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др. Суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания, что характер и глубина нравственных страданий и переживаний работника (К.) зависит от значимости для него прав, нарушенных работодателем, и от объема таких нарушений, степени вины работодателя.

Суды первой и апелляционной инстанций не дали оценки обстоятельствам, установленным в ходе судебного разбирательства и имеющим значение для решения вопроса о размере компенсации морального вреда, причиненного К. вследствие нарушения работодателем

Продолжение на стр. 13-20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

его трудовых прав, в частности, таким как: работодатель на протяжении всего периода работы К. с апреля 2010 года и до момента его увольнения 27 ноября 2018 г. трудовые отношения с ним не оформлял в соответствии с требованиями трудового законодательства; не исполнил предусмотренную частью первой ст. 127 ТК РФ обязанность по выплате К. при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные им в период работы в обществе ежегодные оплачиваемые отпуска; не производил за работника К. начисление и уплату обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации; продолжительное время нарушал трудовые права К.; длительно задерживал выплату К. денежных средств при увольнении, являющихся для К. основным источником жизнеобеспечения; бездействовал при рассмотрении справедливых требований К.; нахождение на обеспечении К. несовершеннолетнего ребенка; невыдача трудовой книжки, что создало К. проблемы при трудоустройстве на новую работу; во время рассмотрения данного спора в суде К. тяжело заболел (инфаркт миокарда) и находился на стационарном лечении.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила принятые по делу судебные постановления в части взыскания с общества в пользу К. компенсации морального вреда в размере 5 000 рублей и направила дело в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29 июня 2020 г. N 15-КГ20-2-К1)

20. Иски о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями могут быть предъявлены в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения обязанностей по договору.

Т. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество) о признании отношений трудовыми и взыскании заработной платы, подав иск в суд по месту исполнения трудовых обязанностей, ссылаясь на то, что заключенный между ним и обществом договор возмездного оказания услуг является трудовым и регулирует трудовые отношения.

Определением судьи суда первой инстанции исковое заявление Т. возвращено на основании пункта 2 части 1 ст. 135 ГПК РФ в связи с неподсудностью дела данному районному суду с разъяснением, что с исковым заявлением о признании отношений трудовыми и о взыскании заработной платы истец вправе обратиться в суд по правилам территориальной подсудности по месту нахождения ответчика (ст. 28 ГПК РФ).

Продолжение на стр. 14-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Возвращая исковое заявление Т., судья суда первой инстанции исходил из того, что заявленные Т. требования, хотя и основаны на трудовом законодательстве, но не связаны непосредственно с исполнением трудового договора, так как иск не вытекает из условий трудового договора работника и работодателя.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом судьи суда первой инстанции о подсудности заявленного истцом спора, признав его основанным на неправильном толковании и применении норм материального и процессуального права в связи со следующим.

Статьей 28 ГПК РФ предусмотрено, что иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по адресу организации.

Статьей 29 ГПК РФ установлены правила альтернативной подсудности - подсудности по выбору истца.

В соответствии с частью 9 ст. 29 ГПК РФ иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Согласно абзацу третьему части первой ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (часть вторая ст. 381 ТК РФ).

Таким образом, споры с работодателем о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, относятся к трудовым спорам. К таким спорам применяются правила об альтернативной подсудности, в том числе установленные частью 9 ст. 29 ГПК РФ.

Учитывая, что судьей суда первой инстанции приведенные нормы права применены неправильно, суд апелляционной инстанции признал вывод судьи суда первой инстанции о том, что заявленные истцом требования не подлежат рассмотрению по правилам альтернативной подсудности, не основанным на законе.

Суд апелляционной инстанции, установив, что в договоре, заключенном между Т. и обществом, было указано место работы Т., относящееся к территориальной подсудности суда первой инстанции, пришел к выводу о том, что Т. на основании положений части 9 ст. 29 ГПК РФ имел право предъявить иск, вытекающий из названного договора, в районный суд по месту исполнения им обязанностей по этому договору.

Продолжение на стр. 15-20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

На основании изложенного суд апелляционной инстанции правомерно отменил определение судьи суда первой инстанции и направил материал по исковому заявлению Т. в суд первой инстанции для решения вопроса о принятии искового заявления Т. к производству суда. Выводы суда апелляционной инстанции соответствуют разъяснениям, содержащимся в пунктах 4 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15, согласно которым споры о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, относятся к трудовым спорам и к таким спорам применяется правило об альтернативной подсудности исков.

(По материалам судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан)

21. Спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем истец по данному иску освобождается от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, П. отказано в удовлетворении исковых требований к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество) об установлении факта трудовых отношений.

Общество, ссылаясь на ст. 98 ГПК РФ, обратилось в суд с заявлением о взыскании с П. судебных расходов, связанных с оплатой юридических услуг представителя, в размере 50 000 рублей.

Определением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, заявление общества удовлетворено частично. Суд взыскал с П. в пользу общества в возмещение судебных расходов на оплату услуг представителя 7 000 рублей.

Удовлетворяя заявление общества о взыскании с П. судебных расходов, суд первой инстанции исходил из того, что поскольку решение суда первой инстанции по делу по иску П. к обществу об установлении факта трудовых отношений состоялось в пользу общества, то в соответствии с частью 1 ст. 98 и частью 1 ст. 100 ГПК РФ расходы по оплате услуг представителя, понесенные обществом, подлежат взысканию с П. с учетом требований разумности, справедливости, характера и объема оказанной обществу юридической помощи.

Продолжение на стр. 16-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно указав, что ст. 393 ТК РФ, предусматривающая освобождение работников от судебных расходов, не подлежит применению к спорным отношениям, так как решением суда факт наличия трудовых отношений между П. и обществом не установлен.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о возложении на П. обязанности по возмещению обществу расходов на оплату услуг представителя сделанным с существенным нарушением норм права в связи со следующим.

Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (часть 1 ст. 88 ГПК РФ).

Согласно абзацу пятому ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся расходы на оплату услуг представителей.

По общему правилу, установленному частью 1 ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 ст. 96 указанного кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в этой статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Частью 1 ст. 100 ГПК РФ предусмотрено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Вместе с тем в целях предоставления дополнительных гарантий гражданам при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, и обеспечения их права на судебную защиту при рассмотрении судом споров по таким требованиям в ст. 393 ТК РФ установлено исключение из общего правила о распределении судебных расходов.

В соответствии с названной нормой при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что по смыслу подпункта 1 пункта 1 ст. 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными

Продолжение на стр. 17-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Исходя из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению законодатель, предопределяя обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, учитывая не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя, в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу, предоставил дополнительную гарантию гражданам при обращении их в суд с иском о защите нарушенных или оспариваемых трудовых прав, освободив их от уплаты судебных расходов.

Таким образом, на истца, обратившегося в суд с требованием, вытекающим из трудовых отношений, в том числе с требованием об установлении факта трудовых отношений, не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов другой стороны (ответчика), в пользу которой состоялось решение суда, включая расходы на оплату услуг представителя.

Судебные инстанции вследствие неправильного толкования положений ст. 393 ТК РФ пришли к ошибочному выводу о том, что, поскольку решением суда факт трудовых отношений между сторонами не установлен, данная норма не подлежит применению при разрешении вопроса о распределении судебных расходов. Делая такой вывод, судебные инстанции не учли, что спор по иску П. к обществу об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем к этим отношениям с учетом предъявленных П. требований подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе ст. 393 ТК РФ об освобождении работников от судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела.

При таких обстоятельствах оснований для возложения на истца П. обязанности по возмещению обществу понесенных расходов, связанных с оплатой услуг представителя при рассмотрении его иска об установлении факта трудовых отношений, у судебных инстанций не имелось.

Учитывая изложенное, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации отменила определение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, разрешила вопрос по заявлению общества по существу, отказав обществу в удовлетворении заявления о взыскании с П. судебных расходов на оплату услуг представителя.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 июля 2019 г. N 75-КГ19-3)

Продолжение на стр. 18-20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА*****22. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд с иском о защите трудовых прав может разрешаться судом только если об этом заявлено ответчиком.***

Ш. 18 декабря 2018 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) об установлении факта трудовых отношений с 1 декабря 2013 г. по 31 декабря 2018 г., о взыскании задолженности по заработной плате.

В обоснование заявленных требований Ш. указывал, что с 1 декабря 2013 г. работал в обществе в должности директора по капитальному строительству, трудовые отношения с ним в установленном законом порядке оформлены не были, приказ о приеме на работу не издавался, трудовой договор в письменной форме с ним не заключался. Начиная с июня 2016 г. работодатель не выплачивал ему в полном объеме заработную плату.

Разрешая спор и отказывая Ш. в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, о взыскании задолженности по заработной плате, суд первой инстанции исходил из того, что факт наличия трудовых отношений между сторонами до июня 2016 г. нашел свое подтверждение, доказательств исполнения Ш. трудовой функции в обществе с июня 2016 г. не представлено. Вместе с тем принимая во внимание, что Ш. фактически узнал об увольнении (фактическом прекращении трудовых отношений) в июне 2016 г., однако в суд с иском обратился лишь 18 декабря 2018 г., то есть за пределами трехмесячного срока, установленного статьей 392 ТК РФ, в то время как ответчиком (обществом) заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суд первой инстанции пришел к выводу, что данное обстоятельство является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска.

Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения. Кассационный суд общей юрисдикции признал не соответствующим закону вывод судебных инстанций об отсутствии оснований для установления факта трудовых отношений между Ш. и обществом по мотиву пропуска истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора ввиду следующего.

В соответствии с частью первой ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Продолжение на стр. 19-20.



ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству», в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд. В ходе судебного разбирательства ответчик вправе вновь заявить возражения относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права или срока обращения в суд. Суд в этом случае не может быть ограничен в исследовании соответствующих обстоятельств дела исходя из установленных законом (ст. 2 ГПК РФ) целей и задач гражданского судопроизводства (абзац третий пункта 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»).

Частью 1 ст. 12 ГПК РФ закреплено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд по трудовому спору может разрешаться судом только при условии, если об этом заявлено ответчиком, иное приводило бы к нарушению основополагающего принципа гражданского процесса - равенства всех перед законом и судом.

Рассматривая дело по кассационной жалобе Ш., в которой Ш. приводил доводы о том, что судебными инстанциями незаконно отказано в удовлетворении его исковых требований по мотиву пропуска срока, кассационный суд общей юрисдикции указал, что, как видно из протокола судебного заседания суда первой инстанции, в нарушение изложенных выше норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации суд первой инстанции самостоятельно, в отсутствие заявления ответчика, поставил на обсуждение участников процесса вопрос о пропуске истцом срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, на обращение в суд с иском, после чего ответчиком было сделано заявление о применении судом последствий пропуска истцом названного срока по трудовому спору. На данное нарушение норм процессуального права истец Ш. ссылался в апелляционной жалобе на решение суда первой инстанции, однако эти доводы Ш. необоснованно оставлены судом апелляционной инстанции без надлежащей правовой оценки.

Окончание на стр. 20.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

С учетом приведенного суд кассационной инстанции правомерно признал кассационную жалобу Ш. подлежащей удовлетворению, в связи с чем отменил апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направил дело на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(По материалам судебной практики Второго кассационного суда общей юрисдикции)

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ОДНОКЛАССНИКИ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»