

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

Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

Часть 4

14. Если трудовая функция работника по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ не соответствует сезонному характеру работ, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование иска Р. указал, что с 1 июля 2019 г. он состоял в трудовых отношениях с обществом в должности рабочего по очистке и резке металла, с ним был заключен срочный трудовой договор на время выполнения сезонных работ до 31 августа 2020 г. с испытательным сроком 2 недели. По условиям трудового договора Р. была установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем, определены размеры заработной платы и премии.

31 августа 2020 г. Р. уволен с работы на основании ст. 79 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Р. полагал, что оснований для заключения с ним срочного трудового договора у работодателя не имелось, поскольку характер выполняемой им работы сезонным не являлся, в связи с чем трудовой договор должен был быть заключен на неопределенный срок.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковые требования Р. удовлетворены.

Частью второй ст. 58 ТК РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая ст. 58 ТК РФ).

В части первой статьи 59 ТК РФ закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок.

Продолжение на стр. 2-17.

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

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

Так, в абзаце четвертом части первой статьи 59 ТК РФ установлено, что срочный трудовой договор заключается для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, установлены главой 46 ТК РФ (статьи 293 - 296).

В соответствии с частью первой статьи 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (часть вторая статьи 293 ТК РФ).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Р., суд первой инстанции применил к спорным отношениям положения статей 58, 59, 293 ТК РФ, учел разъяснения, содержащиеся в пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, и исходил из того, что, по общему правилу, срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Оценивая правомерность заключения с Р. срочного трудового договора на время выполнения сезонных работ, суд первой инстанции указал, что при решении вопроса о сезонном характере работ имеет значение характер выполняемой работником работы, и обратил внимание на то, что работа, выполняемая Р. (очистка и резка металла), по своему характеру не была сезонной, период, на который был заключен трудовой договор с Р. (с 1 июля 2019 г. по 31 августа 2020 г.), также не соответствует ни понятию сезонности работ, ни иным обстоятельствам, по которым проведение работ возможно в срок, установленный частью первой статьи 293 ТК РФ, не превышающий шести месяцев.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе общества (работодателя), согласился с выводом суда первой инстанции о том, что трудовые обязанности Р. и условия их выполнения не носили срочного характера и могли быть установлены на неопределенный срок.

Суд апелляционной инстанции отметил, что суд первой инстанции обоснованно отклонил

Продолжение на стр. 3-17.

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

довод работодателя о том, что сезонность работ в организации работодателя обусловлена и зависит от объема поставок сырья, указав, что это обстоятельство не свидетельствует о его зависимости от климатических и иных природных условий. Поскольку характер работы Р. и условия ее выполнения позволяли работодателю принять Р. на работу на неопределенный срок, то у работодателя отсутствовали основания, предусмотренные частью первой статьи 59 ТК РФ, для заключения с Р. срочного трудового договора.

В связи с изложенным суд апелляционной инстанции правомерно оставил в силе принятое в соответствии с нормами материального и процессуального права решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Р. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, причиненного Р. незаконными действиями работодателя.

(По материалам судебной практики Омского областного суда)

15. Обязанность заключить трудовой договор в письменной форме законом возложена на работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В таком случае неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) о признании бездействия по незаключению трудового договора незаконным, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Р. ссылался на то, что по устной договоренности с представителем общества в период с сентября по декабрь 2018 года осуществлял трудовую деятельность в этом обществе в качестве электрика, работал на строительном объекте. Обещанный размер заработной платы Р. должен был составлять до 150 000 руб. с выплатой процентов от объема сверх выполненных им работ. При трудоустройстве в общество его уполномоченным лицом с Р. был проведен инструктаж по технике безопасности, Р. были выданы талоны на питание с печатью общества и магнитный (электронный) пропуск для прохода на территорию строительного объекта. Р. также был назначен старшим над вновь прибывшими работниками, обеспечивал их необходимыми для работы инструментами, устраивал для проживания в общежитие.

Р. считает, что неправомерными действиями работодателя, допустившего его к исполнению трудовых обязанностей на строительном объекте общества без заключения трудового

Продолжение на стр. 4-17.

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

договора в письменной форме и не выплачивающего заработную плату, нарушены его права как работника и ему причинен моральный вред.

Ответчик возражений на иск не представил.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Р., суд первой инстанции пришел к выводу о недоказанности Р. наличия между сторонами трудовых отношений, поскольку письменный трудовой договор между сторонами не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, сведения о наличии каких-либо поручений со стороны общества о выполнении Р. работ отсутствуют, представленные истцом документы не свидетельствуют об исполнении Р. трудовых обязанностей по должности в обществе и получении им заработной платы в заявленном размере.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, оставив решение суда первой инстанции без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права в силу следующего.

Согласно статье 15 ТК РФ 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.

В силу части первой статьи 16 ТК РФ 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 ТК РФ).

Продолжение на стр. 5-17.

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

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 неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

Частью первой статьи 67 ТК РФ установлено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В соответствии с частью второй статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, 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 трех 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 трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений. Так, в пункте 17 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 разъяснено, что в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними. При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату (абзац третий пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Продолжение на стр. 6-17.

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

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения (абзац четвертый пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (абзац пятый пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 и части третьей статьи 303 ТК РФ возлагается на работодателя. При этом 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 - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что

Продолжение на стр. 7-17.

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

к характерным признакам трудового правоотношения относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, 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 приеме 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 - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 ТК РФ) 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.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее 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 заключенным.

Следовательно, 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 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенное правовое регулирование, определяющее 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 применено неправильно. Вследствие этого действительные правоотношения сторон судами первой и

Продолжение на стр. 8-17.

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

апелляционных инстанций не определены, не установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, в частности: был ли допущен Р. работодателем к выполнению работы в качестве электрика на строительном объекте; выполнял ли Р. работу в качестве электрика в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинялся ли Р. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ему заработная плата и в каком размере.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Р., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь формальным указанием на то, что представленные Р. документы не свидетельствуют о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений.

Между тем судебными инстанциями не принято во внимание, что, исходя из статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением трудовой договор считается заключенным, при этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала несостоятельным вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что в письменном виде трудовой договор между обществом и Р. не заключался, приказ о приеме Р. на работу в качестве электрика не издавался, а представленные истцом документы не свидетельствуют о соблюдении Р. трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и о подчинении Р. локальным нормативным актам ответчика в качестве работника, поскольку подобная ситуация, прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона (статья 67 ТК РФ) со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником Р. и расценена как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора с работником.

С учетом изложенного 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 13 апреля 2020 г. N 9-КГ20-1)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 февраля 2018 г. N 33-КГ17-27, от 18 марта 2019 г. N 5-КГ18-304, от 2 марта 2020 г. N 5-КГ19-249, от 15 апреля 2019 г. N 81-КГ19-1, от 10 июня 2019 г. N 45-КГ19-3.

Продолжение на стр. 9-17.

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

16. Если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, то наличие трудового правоотношения с таким работником презюмируется и трудовой договор с ним считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

К. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. ссылаясь на то, что в период с 20 августа 2014 г. по 16 января 2018 г. она работала в обществе в должности продавца, а затем в должности старшего продавца, была допущена к работе с ведома руководителя общества без оформления трудовых отношений (заключения трудового договора), добросовестно исполняла трудовые обязанности, подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка. Работодателем составлялся график отпусков, в который включалась К., заработная плата К. была установлена в размере 30 000 руб.

Кроме того, К. указала, что 1 сентября 2014 г. работодателем с ней подписан договор о полной материальной ответственности, 16 января 2018 г. работодателем без объяснения причин в устной форме К. объявлено об увольнении. После прекращения трудовых отношений работодатель расчет по заработной плате с К. не произвел.

Обращаясь в суд с иском, К. просила в том числе установить факт трудовых отношений между ней и обществом в период с 20 августа по 29 ноября 2014 г. в должности продавца; в период с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. в должности старшего продавца; возложить обязанность на общество внести запись в трудовую книжку К. о приеме на работу 20 августа 2014 г. на должность продавца и о переводе на должность старшего продавца 30 ноября 2014 г.; взыскать с работодателя неполученную заработную плату, отпускные, компенсацию морального вреда.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции, ссылаясь на положения статьи 16, части второй статьи 67 ТК РФ, пришел к выводу о том, что представленные К. по делу доказательства в их совокупности, в том числе показания опрошенных свидетелей, не подтверждают возникновение в спорный период трудовых отношений между К. и обществом в должности продавца, а затем в должности старшего продавца.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции согласился и оставил решение суда первой инстанции без изменения.

Продолжение на стр. 10-17.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права в связи со следующим.

В силу части первой статьи 16 ТК РФ 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 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, 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 трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Из приведенных нормативных положений следует, что 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 - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья ст. 16 ТК РФ) 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 неопределенности 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 путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный ст. 67 ТК РФ срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Продолжение на стр. 11-17.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенные нормы права судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Из норм процессуального закона (статей 55 - 61, 67, части 1 статьи 196 ГПК РФ) и разъяснений по их применению, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении" и от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству", следует, что выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон.

Суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований К. о признании факта трудовых отношений между ней и обществом и иных исковых требований в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований К. не могут быть признаны основанными на законе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судебных инстанций об отсутствии оснований для признания отношений, возникших между сторонами, трудовыми противоречащим положениям Трудового кодекса Российской Федерации о заключении трудового договора и об оформлении трудовых отношений, по смыслу которых, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица, наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений при таких обстоятельствах должен представить работодатель, возложение судебными инстанциями обязанности по предоставлению доказательств при рассмотрении исковых требований К. о признании факта трудовых отношений исключительно на К. является неправомерным.

Продолжение на стр. 12-17.

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

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила обжалуемые судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, отметив, что суду при новом рассмотрении дела следует также учесть разъяснения, содержащиеся, в частности, в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 и являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений, согласно которым при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее 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 заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. N 3-КГ19-4)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2020 г. N 5-КГ20-99-К2, от 29 апреля 2019 г. N 73-КГ19-1, от 2 сентября 2019 г. N 41-КГ19-10, от 21 октября 2019 г. N 78-КГ19-30, от 21 октября 2019 г. N 78-КГ19-33, от 25 ноября 2019 г. N 20-КГ19-10, от 2 июля 2018 г. N 49-КГ18-20, от 17 декабря 2018 г. N 18-КГ18-194.

17. При разрешении вопроса о том, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) и просил установить факт трудовых отношений с обществом в период с 1 июня 2017 г. по день вынесения решения судом, взыскать в его пользу с общества задолженность по заработной плате, пособие по временной нетрудоспособности, компенсацию за ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсацию морального вреда, а также обязать ответчика предоставить ему расчетные листки по заработной плате и произвести отчисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование с 1 июня 2017 г. по день принятия судом решения.

В обоснование заявленных требований Р. указал, что с 1 июня 2017 г. он работал в обществе на объекте охраны "К" в должности охранника, к выполнению трудовых обязанностей он был допущен работодателем в соответствии с утвержденным на объекте графиком дежурств. Р. работал согласно утвержденным руководством общества графикам дежурств, выполнял

Продолжение на стр. 13-17.

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

все требования должностной инструкции, к дисциплинарной ответственности не привлекался. При трудоустройстве в общество Р. была обещана заработная плата из расчета почасовой рабочей смены. Р. неоднократно обращался к руководству общества с просьбами о заключении с ним трудового договора и справедливом распределении дежурств, однако все его обращения были проигнорированы. С 14 декабря 2017 г. Р. был переведен работодателем на другой объект "А", охрану которого осуществляла другая организация, а с 16 февраля 2018 г. Р. был отстранен работодателем от выполнения трудовых обязанностей на объекте охраны "А" без объяснения причин. При этом с приказом об увольнении из общества его не ознакомили, трудовую книжку не выдали, окончательный расчет с ним не произвели.

Данные действия работодателя Р. считает незаконными в связи с тем, что общество с приказом об увольнении его не ознакомило, трудовую книжку на руки ему не выдало, окончательный расчет при увольнении с ним не произвело.

В подтверждение своих требований Р. приложил к исковому заявлению, в частности, копии графиков дежурств на объекте "К", журнала приема и сдачи дежурства, карты охранника общества, листа учета выдачи ключей поста объекта "К", пропусков на объект "К".

Представитель общества в отзыве на исковое заявление просил суд отказать в удовлетворении исковых требований Р., ссылаясь на то, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом, допущение его к работе с ведома и по поручению работодателя, осуществление им трудовой деятельности в обществе каждый рабочий день в течение всего рабочего дня.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Р. к обществу об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции, приведя положения Трудового кодекса Российской Федерации о трудовом договоре и основаниях возникновения трудовых отношений, исходил из того, что бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между Р. и обществом возлагается на истца. Однако истец не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом. По мнению суда первой инстанции, копии документов, представленные Р. в обоснование своих требований, не являются допустимыми доказательствами, свидетельствующими о факте трудовых отношений между ним и обществом, поскольку оригиналы данных документов суду не представлены, копии же графиков дежурств на объекте "К" за период с июня по декабрь 2017 г. не подписаны и не утверждены соответствующими должностными лицами общества, не имеют печатей общества.

Продолжение на стр. 14-17.

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

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения постановления судов первой и апелляционной инстанций, пришел к выводу о том, что нарушений норм права, которые привели бы к неправильному рассмотрению дела, судами не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим. В статьях 15 ТК РФ (Трудовые отношения) и 56 ТК РФ (Понятие трудового договора. Стороны трудового договора) указаны характерные признаки трудовых отношений и трудового договора.

К основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем статья 16 ТК РФ относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, 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 заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). 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 заключенного 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 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Р., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства с учетом приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

Продолжение на стр. 15-17.

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

не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь ссылкой на то, что истец не представил допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применили с 56 ГПК РФ и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Делая вывод о том, что Р. не представил допустимых доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом, судебные инстанции не учли, что согласно части 1 ст. 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Допустимость доказательств в соответствии со ст. 60 ГПК РФ заключается в том, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 приведены разъяснения, применяемые ко всем субъектам трудовых отношений, о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ 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; расчетные 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.

Продолжение на стр. 16-17.

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

Отказывая в удовлетворении исковых требований Р., судебные инстанции исходили из того, что представленные истцом доказательства не подтверждают наличие факта трудовых отношений между ним и ответчиком в спорный период. Оценивая представленные истцом доказательства и сочтя их недопустимыми, суды не учли правило о допустимости доказательств, установленное ст. 60 ГПК РФ, и разъяснения, содержащиеся в пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15, о доказательствах, подтверждающих наличие трудовых отношений между сторонами, не привели норму закона, в соответствии с которой выполнение истцом трудовой функции у работодателя может подтверждаться только определенными средствами доказывания, круг этих доказательств судами определен не был. Судебные инстанции также оставили без внимания и то обстоятельство, что работник (в данном случае Р.) является слабой стороной в трудовом правоотношении, оригиналы документов находятся в распоряжении общества, не представившего суду доказательств отсутствия трудовых отношений с истцом и не опровергшего доводы истца о наличии между ними трудовых отношений.

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что вопреки положениям статей 15, 16, 56, части второй ст. 67 ТК РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения презюмируется, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее 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, освободив работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на работника Р.

С учетом изложенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что представленными Р. доказательствами не подтвержден факт трудовых отношений с обществом неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и требованиям процессуального закона.

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

Окончание на стр. 17.

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



Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся 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 9 ноября 2020 г. N 78-КГ20-27-К3)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2019 г. N 77-КГ19-4, от 30 сентября 2019 г. N 11-КГ19-13, от 20 августа 2018 г. N 127-КГ18-17.

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»