

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. N 75-КГ19-5 Дело о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе передано на новое рассмотрение, поскольку отсутствие в штатном расписании АО должности, на которую претендует истица, не исключает возможности установления факта трудовых отношений между сторонами

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. N 75-КГ19-5

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Фролкиной С.В., судей Жубрина М.А., Вавильчевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 16 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Леонтьевой Надежды Иосифовны к акционерному обществу "РЖДстрой" о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе по кассационной жалобе Леонтьевой Надежды Иосифовны на [решение](#) Кемского городского суда Республики Карелия от 9 августа 2018 г. и [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26 октября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества "РЖДстрой" по доверенности Федорова С.Ю., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации установила:

Леонтьева Н.И. 4 мая 2018 г. обратилась в суд с иском к акционерному обществу "РЖДстрой" (далее - АО "РЖДстрой") и с учётом уточнённых исковых требований просила признать трудовыми отношения, возникшие между Леонтьевой Н.И. и АО "РЖДстрой" с 1 сентября 2015 г., обязать АО "РЖДстрой" оформить с Леонтьевой Н.И. трудовой договор о дистанционной работе с 1 сентября 2015 г., внести запись в трудовую книжку о приёме на работу с 1 сентября 2015 г. в филиал по управлению имуществом АО "РЖДстрой", оформить отпуск за отработанное время и взыскать отпускные выплаты в сумме 105 187,32 руб.

В обоснование заявленных требований Леонтьева Н.И. указала, что с 1 сентября 2015 г. между ней и АО "РЖДстрой" был заключён на срок по 31 декабря 2015 г. договор о возмездном оказании услуг на имущественном комплексе зданий и сооружений филиала по управлению имуществом АО "РЖДстрой" (далее также - филиал), расположенном по адресу: Республика Карелия, г. Кемь, ул. Гористая, д. 10-а.

Обязанности Леонтьевой Н.И. были определены в ходе личной беседы с управляющим филиалом Селивановым И.С., также был оговорен размер ежемесячной оплаты за оказанные услуги, выплаты по договору перечислялись на банковскую карту Леонтьевой Н.И. ежемесячно примерно в одну и ту же дату.

По окончании срока действия названного договора (31 декабря 2015 г.) Леонтьева Н.И. не подписывала каких-либо договоров или актов, но до 5 апреля 2018 г. выполняла в интересах АО "РЖДстрой" все работы, обусловленные заключённым 1 сентября 2015 г. договором о возмездном оказании услуг. В период с 1 сентября 2015 г. по 5 апреля 2018 г. АО "РЖДстрой" Леонтьевой Н.И. было предоставлено рабочее место, заключены договоры с акционерным обществом "Ростелеком" на оказание услуг связи и пользование информационно-телекоммуникационной сетью "Интернет", ежемесячно производилась оплата за выполненную работу.

Полагая, что между сторонами фактически возникли трудовые отношения, к которым применяются нормы трудового законодательства, Леонтьева Н.И., ссылаясь на положения [статей 11, 16, 191, 67, 312](#) Трудового кодекса Российской Федерации, обратилась в суд с настоящим иском.

Решением Кемского городского суда Республики Карелия от 9 августа 2018 г. в удовлетворении исковых требований Леонтьевой Н.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26 октября 2018 г. **решение** суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Леонтьевой Н.И. ставится вопрос об отмене **решения** Кемского городского суда Республики Карелия от 9 августа 2018 г. и **апелляционного определения** судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26 октября 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 28 мая 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 23 июля 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. От Леонтьевой Н.И. поступило письменное ходатайство о рассмотрении дела в её отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь **статьёй 385** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя АО "РЖДстрой" Фролова М.Н., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (**статья 387** ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 1 сентября 2015 г. между АО "РЖДстрой" (заказчик) и Леонтьевой Н.И. (исполнитель) заключён договор N 313 о возмездном оказании услуг с физическим лицом (далее также - договор), который вступает в силу с момента подписания обеими сторонами и действует с даты подписания до полного исполнения сторонами обязательств (пункт 4.1).

В соответствии с пунктом 2.1.2 договора период оказания услуг определён с 1 сентября 2015 г. по 31 декабря 2015 г.

Из пункта 1.1. договора возмездного оказания услуг следует, что Леонтьева Н.И. приняла на себя обязательства на предусмотренных договором условиях оказывать следующие услуги: обеспечение контроля за надлежащим использованием имущественного комплекса, находящегося по адресу: Республика Карелия, г. Кемь, ул. Гористая, д. 10А; поиск арендаторов на объекты имущества производственной базы; контроль за обеспечением охраной контрольно-пропускного режима; снятие показаний приборов учёта поставляемых коммунальных услуг и направление их поставщикам услуг; обеспечение своевременного предоставления в филиал счетов от поставщиков услуг и прочих контрагентов. Заказчик по данному договору обязался создавать исполнителю установленные договором условия для выполнения работ, принять их результат и уплатить согласованную сторонами цену.

Леонтьева Н.И. обязалась оказывать услуги лично, либо с привлечением третьих лиц; обеспечивать и нести ответственность за соблюдение техники безопасности, пожаробезопасности,

выполнение необходимых мероприятий по охране окружающей среды (пункты 2.1.1, 2.1.5 договора).

Согласно пункту 2.2.1 договора АО "РЖДстрой" обязалось обеспечить доступ к помещениям для выполнения исполнителем договора.

Пунктом 2.3 договора предусмотрено, что в течение трёх дней после оказания услуг стороны подписывают акт об оказании услуг.

В пункте 3 договора сторонами согласована стоимость оказываемых по данному договору услуг в размере 23 000 руб. ежемесячно, включая налог на доходы физических лиц.

Из материалов дела усматривается, что после окончания срока действия вышеприведённого договора 31 декабря 2015 г. между сторонами аналогичные договоры не заключались, однако Леонтьева Н.И. продолжала исполнять обязательства, установленные договором, до 5 апреля 2018 г., когда истцу было объявлено об истечении срока его действия.

Судом также установлено, что 16 марта 2016 г. филиалом по управлению имуществом АО "РЖДстрой" был издан приказ N 03-71\16, которым Леонтьева Н.И. была назначена ответственным лицом по обращению с отходами производства и потребления на территории имущественного комплекса АО "РЖДстрой", расположенного по адресу: Республика Карелия, г. Кемь, ул. Гористая, д. 10А.

Из материалов дела видно, что за период с 1 сентября 2015 г. по 5 апреля 2018 г. оплата труда Леонтьевой Н.И. производилась АО "РЖДстрой" один раз в месяц путём перечисления денежных средств на карточный счёт Леонтьевой Н.И. в ПАО "Сбербанк России".

5 апреля 2018 г. Леонтьева Н.И. была уведомлена об отказе АО "РЖДстрой" от её услуг.

9 апреля 2018 г. Леонтьева Н.И. обратилась к АО "РЖДстрой" с письмом об оформлении трудовых отношений, которое оставлено без ответа.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Леонтьевой Н.И. к АО "РЖДстрой" о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе, суд первой инстанции, ссылаясь на положения [статьи 702](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, раскрывая смысл договора подряда, проанализировав содержание заключённого Леонтьевой Н.И. с АО "РЖДстрой" 1 сентября 2015 г. договора о возмездном оказании услуг, и учитывая нерегулярный характер выполняемых Леонтьевой Н.И. услуг, оплату АО "РЖДстрой" именно тех услуг, перечень которых содержится в договоре, а также возможность самостоятельного определения исполнителем способа оказания услуг и его прекращения, пришёл к выводу о том, что между сторонами сложились гражданско-правовые отношения, поскольку признаки трудовых отношений отсутствовали.

При этом суд исходил из того, что с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами АО "РЖДстрой" Леонтьева Н.И. ознакомлена не была, им не подчинялась, режим рабочего времени Леонтьевой Н.И. установлен не был и ответчик не требовал от Леонтьевой Н.И. соблюдения установленной продолжительности рабочей недели и рабочего дня, учёт рабочего времени истца не вёлся, Леонтьева Н.И. осуществляла деятельность в административном здании в г. Кемь в рабочие дни в удобное для неё время (с 9.00 до 16.00 без обеда), в штатном расписании ответчика отсутствует должность, на которую претендует истец, представленный истцом перечень работ, проводимых по имущественному комплексу зданий и сооружений, был составлен истцом самостоятельно, ответчиком не заверялся и к исполнению не требовался, приказ о приёме истца на работу не издавался, служебное удостоверение не выдавалось, трудовая книжка ответчику для оформления трудовых отношений не передавалась.

Кроме того, суд первой инстанции указал, что трудовой договор ответчиком с истцом не заключался, сложившиеся отношения гражданско-правового характера были добровольным волеизъявлением обеих сторон, подписав гражданско-правовой договор 1 сентября 2015 г., стороны продолжали исполнять его на тех же условиях и по истечении срока его действия, то есть после 1 января 2016 г., что устраивало истца в течение всего спорного периода, впервые Леонтьева Н.И. обратилась к ответчику с просьбой оформить трудовые отношения только после извещения её

ответчиком об отказе от исполнения договора в дальнейшем, а именно 9 апреля 2018 г., при этом достоверно зная, что начиная с января 2016 г. договоры гражданско-правового характера с ней не заключались. Каких-либо претензий к ответчику по ранее заключённому договору возмездного оказания услуг от 1 сентября 2015 г. Леонтьева Н.И. не имела, оказывала ответчику именно те услуги, которые были сформулированы в договоре, исполнения каких-либо дополнительных обязанностей от истца не требовали. Качество оказываемых Леонтьевой Н.И. услуг и их объёмы устраивали ответчика, поэтому эти услуги ежемесячно оплачивались.

Суд отметил, что приказ филиала по управлению имуществом АО "РЖДстрой" от 16 марта 2016 г. N 03-71У6 был издан в отношении истца в соответствии с пунктом 2.1.5 договора N 313 о возмездном оказании услуг, оказания каких-либо дополнительных услуг, не определённых договором, не предусматривал, поэтому не свидетельствует о наличии между истцом и ответчиком трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований согласился, дополнительно указав, что заключённый Леонтьевой Н.И. с АО "РЖДстрой" 1 сентября 2015 г. договор о возмездном оказании услуг по своему содержанию соответствует требованиям [главы 39](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующей отношения сторон, связанные с возмездным оказанием услуг.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы по существу данного спора судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательства и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята [Рекомендация N 198](#) о трудовом правоотношении (далее - Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В [пункте 2](#) Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении указано, что характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой либо и тем, и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы.

В [пункте 9](#) этого документа предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

[Пункт 13](#) Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; выполнение работы лично работником и исключительно или главным образом в интересах работодателя; выполняется с графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается с работодателем; выполнение работы имеет определенную продолжительность; требует присутствия работника, предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем; 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).

В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих

признаков ([пункт 11](#) Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении).

В соответствии с [частью 1 статьи 37](#) Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

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

В соответствии с [частью 4 статьи 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется [статьей 19](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [части второй статьи 15](#) настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами ([часть 1 статьи 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров ([часть 2 статьи 19.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Частью 3 статьи 19.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой-третьей статьи 19.1](#), 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 ([часть 4 статьи 19.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем

работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается ([статья 15](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В [статье 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

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

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены в [главе 49.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Дистанционной работой является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" ([часть первая статьи 312.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определённых сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путём обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определённых сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя ([часть первая статьи 312.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в [части второй](#) настоящей статьи ([часть шестая статьи 312.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчётов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе ([часть первая статьи 312.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению ([часть первая статьи 312.4](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в [пункте 2.2](#) определения от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в [части четвёртой статьи 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве ([статья 1, часть 1](#) Трудового кодекса

Российской Федерации; [статьи 2 и 7](#) Конституции Российской Федерации).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании заключённого между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределённость в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в [статьях 15 и 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведённых в этих статьях определений понятий "трудовые отношения" и "трудовой договор" не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утверждённым работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Таким образом, по смыслу [статей 11, 15 и 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением [части второй статьи 67](#) названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [абзаце третьем пункта 8](#) и в [абзаце втором пункта 12](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если между сторонами заключён договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу [части четвёртой статьи 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключённым и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме ([часть вторая статьи 67](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, в том числе трудового договора о дистанционной работе, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учёта правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в [пункте 2.2](#) определения от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2.

Так, суд первой инстанции, делая вывод о наличии между сторонами гражданско-правовых отношений, привёл положения [статьи 702](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, в которой содержится определение договора подряда, однако не учёл, что сторонами 1 сентября 2015 г. был заключён договор, поименованный договором возмездного оказания услуг.

Суд первой инстанции не выяснял действительные отношения сторон, не устанавливал содержание заключённого между сторонами договора от 1 сентября 2015 г., срок действия которого определён до 31 декабря 2015 г., и его признаки в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями, а также оставил без внимания то обстоятельство, что в период с 1 января 2016 г. по 5 апреля 2018 г. какие-либо договоры между Леонтьевой Н.И. и АО "РЖДстрой" не заключались.

Вывод суда апелляционной инстанции о том, что заключённый Леонтьевой Н.И. с АО "РЖДстрой" 1 сентября 2015 г. договор о возмездном оказании услуг по своему содержанию соответствует требованиям главы 39 Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующей отношения сторон, связанные с возмездным оказанием услуг, также сделан без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 Кодекса), без установления содержания этого договора и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

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

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

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (пункт 1 статьи 779 Гражданского кодекса Российской Федерации).

К договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о подряде (статьи 702-729 Гражданского кодекса Российской Федерации) и положения о бытовом подряде (статьи 730-739 Гражданского кодекса Российской Федерации), если это не противоречит статьям 779-782 этого кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг (статья 783 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По смыслу данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определённого задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к 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 определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

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

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

Между тем обстоятельства, касающиеся характера возникших правоотношений между истцом и ответчиком, с учётом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение приведённых требований [Гражданского процессуального кодекса](#) Российской Федерации не являлись.

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

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

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

Леонтьева Н.И. в обоснование своих исковых требований к АО "РЖДстрой" о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе ссылалась на то, что с 1 сентября 2015 г. в соответствии с договором гражданско-правового характера от 1 сентября 2015 г. N 313, заключённым на срок по 31 декабря 2015 г., она приняла на себя обязательства по оказанию услуг на имущественном комплексе зданий и сооружений филиала по управлению имуществом АО "РЖДстрой", расположенном по адресу: Республика Карелия, г. Кемь, ул. Гористая, д. 10-а. Обязанности Леонтьевой Н.И. были определены в ходе личной беседы с управляющим филиалом Селивановым И.С., также был оговорен размер ежемесячной оплаты за оказанные услуги, выплаты по договору перечислялись на банковскую карту Леонтьевой Н.И. ежемесячно примерно в одну и ту же дату. В дальнейшем Леонтьева Н.И. не подписывала каких-либо договоров или актов, но в интересах ответчика выполняла все работы, обусловленные ранее заключённым договором от 1 сентября 2015 г. о возмездном оказании услуг, до 5 апреля 2018 г. Леонтьевой Н.И. было предоставлено рабочее место, заключены договоры с АО "Ростелеком" на оказание услуг связи и пользование информационно-телекоммуникационной сетью "Интернет". Приказом филиала по управлению имуществом АО "РЖДстрой" от 16 марта 2016 г. N 03-71/16 Леонтьева Н.И. назначена ответственным лицом по обращению с отходами производства и потребления на территории имущественного комплекса АО "РЖДстрой", расположенного по адресу: Республика Карелия, г. Кемь, ул. Гористая, д. 10А. В связи с чем Леонтьева Н.И. полагала, что между ней и АО "РЖДстрой" фактически возникли трудовые отношения, к которым применяются нормы трудового законодательства.

Однако судебные инстанции, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразили

в судебных постановлениях мотивы, по которым одни доказательства приняты ими в качестве средств обоснования своих выводов, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими, тем самым произвольно применив [статью 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Вследствие неправильного применения норм трудового законодательства суды первой и апелляционной инстанций при разрешении исковых требований Леонтьевой Н.И. о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключённый договор возмездного оказания услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в [статьях 15](#) и [56](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом особенностей регулирования труда дистанционных работников, и не было ли со стороны ответчика злоупотребления при заключении гражданско-правового договора возмездного оказания услуг вопреки намерению работника как экономически более слабой стороны заключить трудовой договор.

При этом, принимая [решение](#) об отказе Леонтьевой Н.И. в иске, суд первой инстанции и согласившийся с ним суд апелляционной инстанции не учли императивные требования [части 3 статьи 19.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Леонтьевой Н.И. к АО "РЖДстрой" о признании отношений трудовыми, обязанности оформить трудовой договор о дистанционной работе и иных исковых требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства и не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт несостоятельным утверждение судебных инстанций о том, что не имеется оснований для признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми со ссылкой на те обстоятельства, что Леонтьева Н.И. не инициировала заключение с ней именно трудового договора, впервые Леонтьева Н.И. обратилась к ответчику с просьбой оформить трудовые отношения только после извещения её ответчиком об отказе от исполнения договора в дальнейшем, с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами АО "РЖДстрой" Леонтьева Н.И. ознакомлена не была, им не подчинялась, соблюдения установленной продолжительности рабочей недели и рабочего дня от Леонтьевой Н.И. ответчик не требовал, в штатном расписании ответчика отсутствует должность, на которую претендует истец, Леонтьева Н.И. осуществляла деятельность в административном здании в г. Кемь в рабочие дни в удобное для неё время (с 9.00 до 16.00 без обеда), трудовой договор с истцом не заключался, поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны АО "РЖДстрой" по надлежащему, основанному на законе, оформлению отношений с работником Леонтьевой Н.И. Отсутствие в штатном расписании АО "РЖДстрой" должности, на которую претендует Леонтьева Н.И., не исключает возможность установления факта трудовых отношений между сторонами.

Ввиду изложенного [решение](#) Кемского городского суда Республики Карелия от 9 августа 2018 г. и [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26 октября 2018 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, что согласно [статье 387](#) ГПК РФ является основанием для отмены

обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть все приведённое выше и разрешить иски Леонтьевой Н.И. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленным по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того, суду следует учесть разъяснения, содержащиеся в [пунктах 17, 18, 20, 21, 24](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьями 387, 388, 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, определила:

[решение](#) Кемского городского суда Республики Карелия от 9 августа 2018 г. и [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26 октября 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Кемский городской суд Республики Карелия.

Председательствующий

Фролкина С.В.

Судьи

Жубрин М.А.

Вавилычева Т.Ю.