



## **Разрешение споров, связанных с осуществлением трудовой (служебной) деятельности**

15. Если отношения сторон фактически складываются как трудовые, то независимо от их юридического оформления к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Ж.Н. и Ж.Е. обратились в суд с иском к обществу о признании заключенными с ними трудовых договоров, об обязанности оформить трудовые договоры с указанием места работы, трудовой функции, оплаты труда, условия о том, что работа выполняется в опасных условиях труда с обязательным социальным страхованием работника, о возложении обязанности рассчитать и внести страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, возложении обязанности внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и об увольнении по п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора), возложении обязанности составить и выдать Ж.Н. акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

В обоснование заявленных требований Ж.Н. и его сын Ж.Е. указали, что в апреле 2015 года они были приглашены на работу в общество. На собеседовании им было сообщено о месте исполнения ими трудовых обязанностей в период с 6 мая по 30 июня 2015 г. включительно. После прохождения обучения и проверки на знание правил безопасности эксплуатации электроустановок потребителя им были присвоены группы электробезопасности, дающие право на работу с электрооборудованием.

Ж.Н. прошел аттестацию в аттестационной комиссии на должность бригадира электромонтажников. Стороны согласовали размер заработной платы, круг должностных обязанностей. Истцы сдали трудовые книжки ответчику для оформления трудовых отношений, получили по 10 000 руб. каждый в качестве суточных. Перед выездом к месту работы им вручили проездные билеты и договоры подряда.

Ж.Н. работал бригадиром электромонтажников. В круг его обязанностей входило проведение инструктажа и стажировки работников ответчика, распределение работы между электромонтажниками, контроль за выполненной работой, что подтверждается записями в журнале.

Ж.Е. работал электромонтажником, выполнял работу по монтажу электрооборудования под непосредственным руководством Ж.Н. и инженера контрольно-измерительных приборов и автоматики. 27 июня 2015 г. Ж.Н., находясь на рабочем месте и выполняя свои трудовые обязанности, получил травму на производстве.

В связи с обращением Ж.Н. в государственную инспекцию труда было проведено расследование, по результатам которого составлен акт расследования несчастного случая, в котором указано на наличие признаков трудового договора, заключенного сторонами. В рамках названного расследования руководитель общества С. дал письменные пояснения, согласно которым истцы с обществом в трудовых отношениях не состояли, между сторонами имели место гражданско-правовые отношения. С этим истцы не согласны со ссылкой на акт расследования несчастного случая, в соответствии с которым договор подряда, заключенный с Ж.Н., носит признаки трудового договора. Истцы считали, что доказательством заключения между сторонами именно трудового договора является то, что с Ж.Н. был проведен инструктаж на рабочем месте, стажировка, аттестация, проверка знаний, истцы не являются самостоятельными хозяйствующими субъектами, работали в составе коллектива, подчинялись установленному трудовому распорядку, их деятельность контролировал работодатель. Отказ ответчика в оформлении трудового договора нарушает права истцов на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности, а следовательно, права на получение пенсии, на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на компенсацию морального вреда.

Решением суда исковые требования Ж.Н. и Ж.Е. удовлетворены.



Апелляционным определением решение суда по данному делу отменено. Принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила апелляционное определение и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции по следующим основаниям.

В соответствии с частью четвертой ст. 11 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном данным кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

В силу ст. 56 ТК РФ 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 ст. 57 ТК РФ 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 первая ст. 61 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая ст. 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 (часть вторая ст. 67 ТК РФ).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в п. 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, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 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 ст. 15 и 56 ТК РФ.

Из приведенных 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, утвержденным 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 ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, 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 п. 8 и в абзаце втором п. 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 заключен 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 четвертой ст. 11 ТК РФ 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 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 ст. 67 ТК РФ).

Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание, механизмы осуществления прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судом апелляционной инстанции применены неправильно, без учета правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в п. 2.2 определения от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, и разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2.

Вследствие неправильного применения норм трудового законодательства суд апелляционной инстанции отдал приоритет юридическому оформлению отношений между истцами и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ, и не было ли со стороны ответчика злоупотребления при заключении договора подряда вопреки намерению работников как экономически более слабой стороны заключить трудовой договор.

При этом вывод о наличии между сторонами гражданско-правовых отношений по договору подряда сделан судом апелляционной инстанции без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда (гл. 37), без установления его содержания и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Так, в соответствии со ст. 702 ГК РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (п. 1 ст. 703 ГК РФ).

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (ее результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику (п. 1 ст. 720 ГК РФ).

Из содержания данных норм ГК РФ следует, что договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик 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; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В обоснование исковых требований Ж.Н. и Ж.Е. ссылались на то, что они работали как члены коллектива общества, в договорах и выданных им удостоверениях были определены место их работы и должности, порядок оплаты труда, они подчинялись установленному трудовому распорядку и их деятельность контролировал работодатель, с ними проведен инструктаж, они прошли стажировку, аттестацию по проверке знаний правил безопасности эксплуатации электроустановок потребителя. В подтверждение своих доводов истцы представили суду соответствующие доказательства.

Однако суд апелляционной инстанции, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразил в судебном постановлении мотивы, по которым одни доказательства приняты им в качестве средств обоснования



---

выводов суда, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о возникновении между истцами и ответчиком гражданско-правовых отношений и в связи с этим об отсутствии обязанности у общества по уплате страховых взносов на обязательное социальное страхование Ж.Н. и Ж.Е. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование и выдаче Ж.Н. акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 и об отказе в удовлетворении исковых требований признаны Судебной коллегией неправомерными.