ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 17 декабря 2018 г. N 18-КГ18-194

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе
председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.
рассмотрела в открытом судебном заседании 17 декабря 2018 г. гражданское дело по иску Гуртового Вячеслава Александровича, Рыбчинской Светланы Николаевны, Рыбчинской Ирины Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Пинта» об установлении факта трудовых отношений
по кассационной жалобе представителя Гуртового Вячеслава Александровича, Рыбчинской Светланы Николаевны, Рыбчинской Ирины Николаевны по доверенности Кумпала Андрея Николаевича на решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 17 апреля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 7 сентября 2017 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.
Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А.,
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Рыбчинская С.Н., Рыбчинская И.Н. и Гуртовой В.А., 20 февраля 2017 г. обратились в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Пинта» (далее также — ООО «Пинта») об установлении факта трудовых отношений между ООО «Пинта» и Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н., Гуртовым В.А., возложении на ответчика обязанности оформить трудовые отношения и произвести обязательные платежи.
В обоснование заявленных требований истцы ссылались на то, что Рыбчинская С.Н. в период с 17 мая 2016 г. по 10 августа 2016 г., Рыбчинская И.Н. в период с 25 мая 2016 г. по 8 августа 2016 г. и Гуртовой В.А. в период с 28 сентября 2015 г. по 1 мая 2016 г. были допущены к работе в ООО «Пинта» в качестве официантов и повара соответственно.
Рыбчинская С.Н., Рыбчинская И.Н. и Гуртовой В.А. подавали ответчику заявления о приеме на работу, приступили к исполнению трудовых обязанностей, между Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н. и ООО «Пинта» была достигнута договоренность о начислении заработной платы в размере 1 200 руб. за смену, между Гуртовым В.А. и ООО «Пинта» — в размере 2 000 руб. за смену, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения, однако в нарушение требований действующего законодательства ответчиком трудовые договоры с ООО «Пинта» оформлены не были, приказы о приеме истцов на работу ответчиком не издавались, записи о приеме на работу в трудовые книжки не вносились.
Также истцы указали, что заработная плата выдавалась им без оформления бухгалтерских документов, часть заработной платы работодатель им ежемесячно не доплачивал, на момент прекращения трудовых отношений расчет по заработной плате не был произведен, задолженность ответчика по заработной плате составила: перед Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. — по 35 000 руб. каждой, перед Гуртовым В.А. — 98 000 руб. До настоящего времени задолженность по заработной плате истцам ответчиком не выплачена.
Со ссылкой на приведенные обстоятельства истцы просили установить факт трудовых отношений между ООО «Пинта» и Рыбчинской С.Н. в период с 17 мая 2016 г. по 10 августа 2016 г., Рыбчинской И.Н. — с 25 мая 2016 г. по 8 августа 2016 г., Гуртовым В.А. — с 28 сентября 2015 г. по 1 мая 2016 г., возложить на ответчика обязанность оформить трудовые отношения в соответствии с требованиями закона и произвести обязательные платежи.
Решением Прикубанского районного суда г. Краснодара от 17 апреля 2017 г. в удовлетворении исковых требований Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н., Гуртового В.А. отказано.
Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 7 сентября 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.
В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н., Гуртового В.А. по доверенности Кумпала А.Н. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.
Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.
Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на кассационную жалобу генерального директора ООО «Пинта» Егоровой А.В., 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).
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 Рыбчинская С.Н., Рыбчинская И.Н. и Гуртовой В.А. обратились в суд с иском к ООО «Пинта» об установлении факта трудовых отношений: с Рыбчинской С.Н. — в период с 17 мая 2016 г. по 10 августа 2016 г., с Рыбчинской И.Н. — в период с 25 мая 2016 г. по 8 августа 2016 г., с Гуртовым В.А. — в период с 28 сентября 2015 г. по 1 мая 2016 г., ссылаясь на то, что они были допущены к работе в ООО «Пинта» в качестве официантов и повара соответственно, подавали ответчику заявления о приеме на работу, приступили к исполнению трудовых обязанностей, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения, однако трудовые договоры между сторонами оформлены не были, приказы о приеме истцов на работу ответчиком не издавались, записи о приеме на работу в трудовые книжки не вносились.
В материалы дела истцами были представлены табели рабочего времени за февраль, март, апрель без указания года их составления, без подписей уполномоченных лиц и печатей ООО «Пинта», заполненных со слов истцов самими работниками. Также в подтверждение исковых требований истцами были предоставлены чеки (квитанции) о продажах, в которых отражаются количество гостей, посетивших ООО «Пинта», а также выручка за вечер работы.
Кроме того судом были заслушаны показания свидетелей Каплиевой К.В., Енина А.М., являвшихся работниками ООО «Пинта» и показавших, что Рыбчинская С.Н. и Рыбчинская И.Н. работали в оспариваемые периоды официантами, а Гуртовой В.А. — поваром без оформления трудовых отношений.
Судом также установлено, что Рыбчинская И.Н. работала официантом в ООО «Пинта» в период с 2 октября 2015 г. по 29 февраля 2016 г. Трудовые отношения между Рыбчинской И.Н. и ООО «Пинта» в данный период были оформлены надлежащим образом: был заключен письменный трудовой договор от 2 октября 2015 г., на основании заявления Рыбчинской И.Н. об увольнении по собственному желанию ООО «Пинта» 29 февраля 2016 г. издан приказ об увольнении Рыбчинской И.Н. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н. к ООО «Пинта» об установлении факта трудовых отношений, возложении на ответчика обязанности оформить трудовые отношения и произвести обязательные платежи, суд первой инстанции руководствовался положениями Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что в соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обязанность доказывать наличие факта трудовых отношений между истцами и ООО «Пинта» возложена на истцов.
Принимая во внимание, что истцами не было представлено доказательств, подтверждающих факт осуществления ими у ответчика трудовых функций в должностях, указанных в исковом заявлении, с ведома и по поручению работодателя, а также получение ими заработной платы, работодатель ООО «Пинта» Отрицает факт нахождения в трудовых отношениях с Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н., Гуртовым В.А. в оспариваемые периоды времени, и других доказательств, подтверждающих факт выполнения истцами в данные периоды трудовых обязанностей в ООО «Пинта», а также свидетельствующих о принятии ответчиком кадровых решений в отношении Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н., Гуртового В.А., об оформлении трудовых отношений между сторонами, суд первой инстанции пришел к выводу о недоказанности истцами в судебном заседании факта трудовых отношений с ООО «Пинта», в связи с чем отказал в удовлетворении исковых требований.
Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы 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 национальными 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, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).
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. Каждой 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.
Согласно статье 15 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.
В силу части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.
Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть третья статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).
Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).
В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).
В соответствии с частью второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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.
Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть первая статьи 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации).
Частью первой статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается 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 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу 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 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.
Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения, возникшего на основании заключенного в письменной форме трудового договора, 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).
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 Трудового кодекса Российской Федерации) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.
Цель указанной нормы — устранение 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 статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.
Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет 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.
Приведенные нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без учета Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации. Вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.
Следовательно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (трудового договора, гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.
Согласно части первой статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.
В развитие указанных принципов статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. 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.
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. Эти сведения могут быть получены в том числе из показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств (часть 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).
Согласно пункту 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. N 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству» судья обязан уже в стадии подготовки дела создать условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела. Доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле, но с учетом характера правоотношений сторон и нормы материального права, регулирующей спорные правоотношения. Судья разъясняет, на ком лежит обязанность доказывания тех или иных обстоятельств, а также последствия непредставления доказательств. При этом судья должен выяснить, какими доказательствами стороны могут подтвердить свои утверждения, какие трудности имеются для представления доказательств, разъяснить, что по ходатайству сторон и других лиц, участвующих в деле, суд оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).
В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пунктах 5 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 июня 2008 г. N 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству», под уточнением обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, следует понимать действий судьи и лиц, участвующих в деле, по определению юридических фактов, лежащих в основании требований и возражений сторон, с учетом характера спорного правоотношения и норм материального права, подлежащих применению. В случае заблуждения сторон относительно фактов, имеющих юридическое значение, судья на основании норм материального права, подлежащих применению, разъясняет им, какие факты имеют значение для дела и на ком лежит обязанность их доказывания (статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). При определении закона и иного нормативного правового акта, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установлении правоотношений сторон следует иметь в виду, что они должны определяться исходя из совокупности данных: предмета и основания иска, возражений ответчика относительно иска, иных обстоятельств, имеющих юридическое значение для правильного разрешения дела.
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 применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).
Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).
Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 г. N 23 «О судебном решении» разъяснено, что решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 — 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.
Из изложенных норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению 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.
По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н. и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: были ли достигнуты соглашения между Гуртовым В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. и генеральным директором ООО «Пинта» или его уполномоченным лицом о личном выполнении истцами работы в качестве повара и официантов соответственно; были ли допущены Гуртовой В.А., Рыбчинская С.Н. и Рыбчинская И.Н. к выполнению этой работы генеральным директором ООО «Пинта» или его уполномоченным лицом; подчинялись ли Гуртовой В.А., Рыбчинская С.Н. и Рыбчинская И.Н. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выполняли ли Гуртовой В.А., Рыбчинская С.Н. и Рыбчинская И.Н. работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в периоды с 28 сентября 2015 г. по 1 мая 2016 г., с 17 мая 2016 г. по 10 августа 2016 г. и с 25 мая 2016 г. по 8 августа 2016 г. соответственно; выплачивалась ли им заработная плата.
Однако обстоятельства, касающиеся характера возникших отношений между истцами и ответчиком, с учетом заявленных исковых требований об установлении факта трудовых отношений и подлежащих применению норм трудового законодательства в качестве юридически значимых судами первой и апелляционной инстанций определены и установлены не были, предметом исследования и оценки судебных инстанций в нарушение приведенных требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.
Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по их мнению, подтверждающие данные доводы, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истцы не представили доказательств, свидетельствующих о наличии между ними и ответчиком трудовых отношений в спорные периоды, тем самым произвольно применив статью 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и нарушив требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.
Истцы в обоснование заявленных требований об установлении факта трудовых отношений между ними и ответчиком ссылались на то, что Рыбчинская С.Н. в период с 17 мая 2016 г. по 10 августа 2016 г., Рыбчинская И.Н. в период с 25 мая 2016 г. по 8 августа 2016 г. и Гуртовой В.А. в период с 28 сентября 2015 г. по 1 мая 2016 г. были допущены к работе в ООО «Пинта» в качестве официантов и повара соответственно. Ими были поданы заявления о приеме на работу. Истцы приступили к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменных трудовых договоров и внесения записей в трудовые книжки. Между Рыбчинской С.Н., Рыбчинской И.Н. и ООО «Пинта» была достигнута договоренность о начислении заработной платы в размере 1 200 руб. за смену, между Гуртовым В.А. и ООО «Пинта» — в размере 2 000 руб. за смену. В связи с этим истцы полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения.
Вывод суда первой инстанции о том, что Гуртовым В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. не представлено доказательств допуска их к работе с ведома и по поручению ответчика, является неправомерным, как не соответствующий требованиям процессуального закона. Этот вывод сделан без установления и исследования всех юридически значимых обстоятельств дела.
Суд апелляционной инстанции также юридически значимые обстоятельства не устанавливал.
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым обратить внимание на допущенный судебными инстанциями формальный подход к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешается спор, связанный, по сути, с реализацией права на труд.
Исходя из положений статей 67, 71, 195 — 198, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда о фактах, имеющих 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.
Эти требования процессуального закона, как усматривается из текстов обжалуемых судебных постановлений, судами при разрешении спора по иску Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. к ООО «Пинта» выполнены не были. Судами не учтено, что при рассмотрении дела суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства с учетом доводов и возражений сторон спора и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы. Иное приводило бы к тому, что право на справедливую, компетентную полную и эффективную судебную защиту, закрепленное в статье 8 Всеобщей декларации прав человека, пункте 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пункте 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также в части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, оказывалось бы существенно ущемленным.
Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. об установлении факта трудовых отношений между ними и ООО «Пинта» 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 Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. не могут быть признаны основанными на законе.
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает несостоятельным вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что документально эти отношения не оформлялись (отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении истцов, о получении ими заработной платы, о заключении между сторонами трудовых договоров), поскольку такая ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны ООО «Пинта» по надлежащему оформлению отношений с работниками Гуртовым В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. Кроме того, этот вывод судебных инстанций противоречит приведенным выше положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель, утверждение судебных инстанций об обратном неправомерно.
Ввиду изложенного решение Прикубанского районного суда г. Краснодара от 17 апреля 2017 Г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 7 сентября 2017 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.
При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть все приведенное выше и разрешить исковые требования Гуртового В.А., Рыбчинской С.Н. и Рыбчинской И.Н. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.
Кроме того суду следует учесть разъяснения, содержащиеся в пунктах 18, 20, 21 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 Прикубанского районного суда г. Краснодара от 17 апреля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 7 сентября 2017 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции — Прикубанский районный суд г. Краснодара.